

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 astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio

Trento, giugno 2008

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

Il testo è stato curato da Valentina Matarazzo

Supporto informatico: Graziella Fontanari

Supporto segreteria: Alessandra Mutinelli

INDICE

LE ASTENSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO MATERNITÀ E PUERPERIO

Prefazione <i>di Lucia Martinelli</i>	pag.	5
Introduzione <i>di Pier Antonio Varesi</i>	pag.	7
Le ragioni della ricerca	pag.	9
Genesi e percorso della ricerca	pag.	11
Il profilo socio-anagrafico delle donne che hanno abbandonato il lavoro nel 2006	pag.	12
Le caratteristiche familiari e personali delle dimissionarie intervistate	pag.	16
Il lavoro che le donne hanno lasciato	pag.	19
Le dimissioni: tempi e contesto	pag.	26
La condizione attuale di fronte al mercato del lavoro	pag.	32
Le rioccupate	pag.	34
Conciliazione vita e lavoro	pag.	44
I perché delle dimissioni	pag.	47
Conclusioni	pag.	52
Questionario	pag.	57
Bibliografia	pag.	67

Prefazione

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

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

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

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

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

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

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

Martinelli Lucia
Presidente della Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità

Introduzione

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

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

prof. Pier Antonio Varesi
Presidente Agenzia del Lavoro

LE ASTENSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO MATERNITÀ E PUERPERIO

di Valentina Matarazzo

LE RAGIONI DELLA RICERCA

La nascita di un figlio rappresenta un fattore di forte criticità nel rapporto delle donne con il mercato del lavoro perché comporta un momento di stacco fisiologico, cui conseguono rilevanti impegni di cura; e proprio a questa determinante si ricollegano le profonde differenze di approccio al mercato del lavoro tra i maschi e le femmine talché non è un caso che la componente femminile rischi di essere discriminata sia nella fase di accesso al mondo del lavoro, sia nell'arco della vita lavorativa. Queste asimmetrie tra maschi e femmine, talvolta dipendono anche dall'atteggiamento delle madri che rinunciano al lavoro per dedicarsi in prima persona alle attività di crescita e di cura del proprio figlio. Una rinuncia maturata non sempre in condizioni di piena libertà di scelta: se in effetti in alcune situazioni alla base della decisione c'è il desiderio di "fare la mamma a tempo pieno", in altre la via della rinuncia al lavoro trova origine in problematiche conciliative, e nella difficoltà a gestire la "doppia presenza", dividendosi tra le necessità di lavoro per il mercato e il lavoro familiare.

Il lento sviluppo dei servizi di cura e la non sufficiente diffusione di forme flessibili di lavoro mantengono per le donne ancora attuale la problematicità del binomio figli lavoro. Questo difficile legame tra esigenze di cura della famiglia e lavoro trova conferma guardando alle dinamiche dei tassi di attività femminili profondamente differenti in presenza o in assenza di prole, così come alla relazione inversa tra tassi di attività femminili e numero di figli avuti. Ricordiamo ad esempio che le donne senza figli esprimono dei comportamenti molto simili a quelli della componente maschile, mentre successivamente alla maternità tendono a discostarsene anche molto pesantemente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GENESI E PERCORSO DELLA RICERCA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il questionario è stato strutturato in sei sezioni: una prima di contenuto socio-anagrafico ha inteso tratteggiare il profilo familiare e formativo dell'universo delle nostre donne dimissionarie; tre sezioni, più strettamente correlate alla dimensione lavorativa, hanno indagato i motivi che hanno determinato la decisione di lasciare il lavoro, la posizione attuale delle intervistate rispetto al mercato del lavoro e le condizioni poste per un eventuale rientro nel mondo del lavoro. Nella quinta sezione si è posto l'accento sul fabbisogno di servizi di cura per l'infanzia. Il questionario infine ha previsto uno spazio libero qualora emergesse il bisogno di dar voce a problemi personali legati al binomio maternità lavoro e ad ogni altro suggerimento utile sull'argomento. Quest'ultima occasione è stata accolta con favore da alcune intervistate che l'hanno utilizzata per riportare le esperienze personali e le proprie difficoltà in questa particolare fase della vita.

Sono stati inviati 247 questionari ad altrettante donne dimissionarie e dal primo invio, avvenuto attorno alla metà di ottobre, sono ritornati circa un centinaio di moduli⁷. Nei primi giorni di novembre si è proceduto ad un sollecito, e trascorso qualche giorno dalla data prevista per la restituzione si è provveduto a contattare telefonicamente tutti i nominativi che risultavano ancora mancanti per cercare di stimolare la compilazione o l'invio. Questo ulteriore sollecito telefonico si è dimostrato efficace poiché ha portato il numero di risposte a quota 206, consentendo di superare agevolmente la soglia dell'80% di risposte valide sull'universo delle intervistande.

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

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

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

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

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

Come si può vedere dalla Tab. 1, le intervistande risiedono per quasi il 60% nelle aree che, consapevoli delle differenze territoriali anche in ordine all'offerta di servizi di cura, abbiamo ascrivito alla zona cosiddetta periferica. Le altre rientrano in quella che abbiamo definito area urbana⁸. Relativamente a questa variabile, tra le intervistate si è riscontrata un'adesione lievemente più alta per le donne della zona periferica: a nostro giudizio questa maggiore disponibilità a collaborare potrebbe associarsi ad una più elevata condizione di bisogno⁹.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

fonte: OML

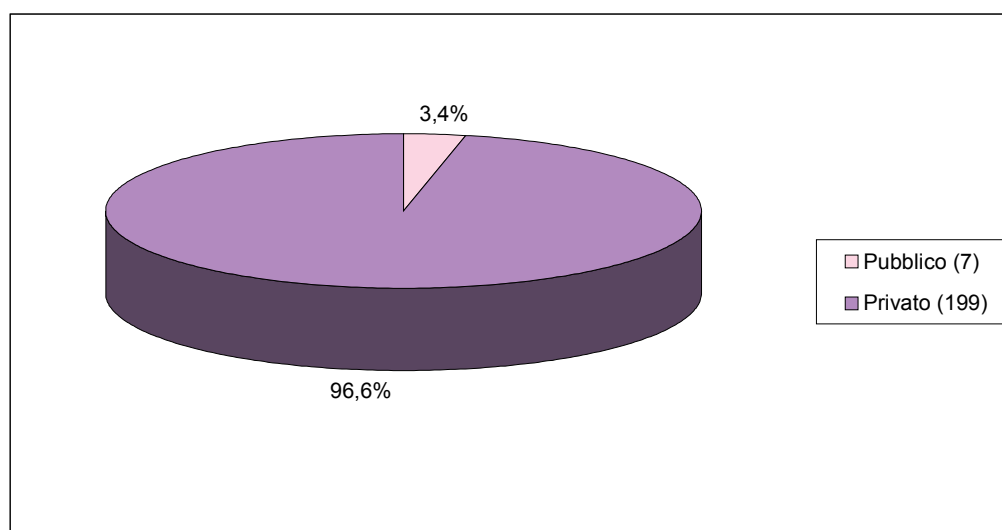
La provenienza per settore delle sole intervistate (vale a dire le donne che hanno effettivamente aderito all'indagine) non si discosta di molto da quella che abbiamo tratteggiato relativamente alle intervistande (vale a dire le donne cui è stato inviato il questionario). E' pur vero però che i riscontri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

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

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

L'analisi della natura giuridica del datore di lavoro conferma, qualora ce ne fosse bisogno, una preponderanza di provenienze dal comparto privato (96,6%), e ciò anche in conseguenza del fatto che la Pubblica Amministrazione applicando un regime più garantistico e più family friendly rende meno probabile l'astensione dal lavoro in caso di prole. Gli strumenti di conciliazione esistenti nella Pubblica Amministrazione, spiegano certamente questi evidenti squilibri tra le due forme giuridiche¹¹.

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



fonte: OML

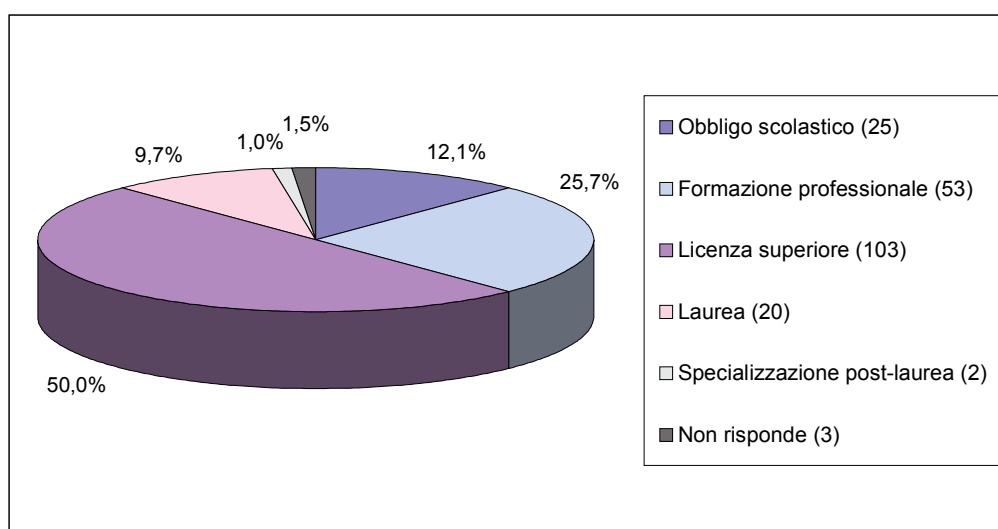
¹¹ Sotto questo profilo la Pubblica Amministrazione potrebbe svolgere un ruolo di traino e di stimolo nei confronti degli altri contesti creando delle buone prassi che potrebbero essere adottate anche in altri comparti.

LE CARATTERISTICHE FAMILIARI E PERSONALI DELLE DIMISSIONARIE INTERVISTATE

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

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

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



fonte: OML

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

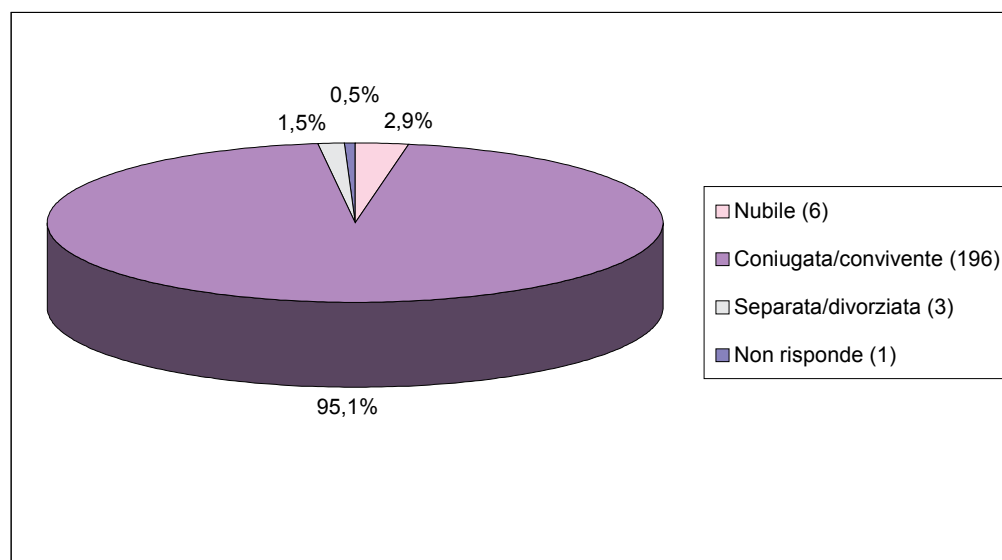
Tra le residenti della zona periferica si nota inoltre una più incisiva presenza di donne con la qualifica professionale (29,8% e solo 20,0% nella zona urbana), e ciò a scapito della incidenza di laureate che è decisamente inferiore (rispettivamente 6,6% a fronte di un 14,1% rilevato nella zona urbana).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

Ma in quale contesto familiare viene maturata questa scelta dimissionaria?

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

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

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



fonte: OML

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

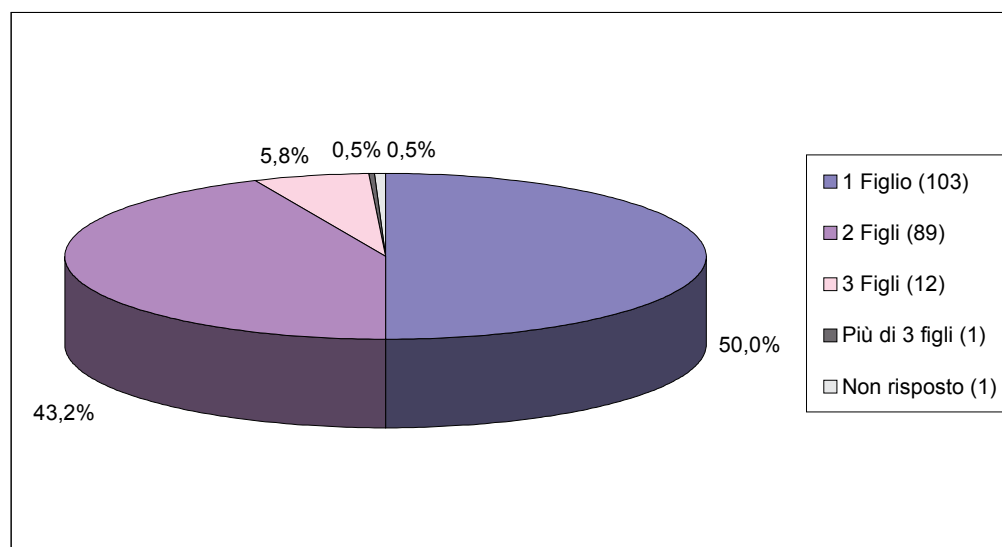
Dalle interviste è emerso che il marito o convivente, in un terzo dei casi lavora come operaio (32,1%). Si conferma, a dire il vero, incisiva anche la quota degli impiegati (27,7%), e quella dei lavoratori in proprio (18,4%).

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

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

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

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



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

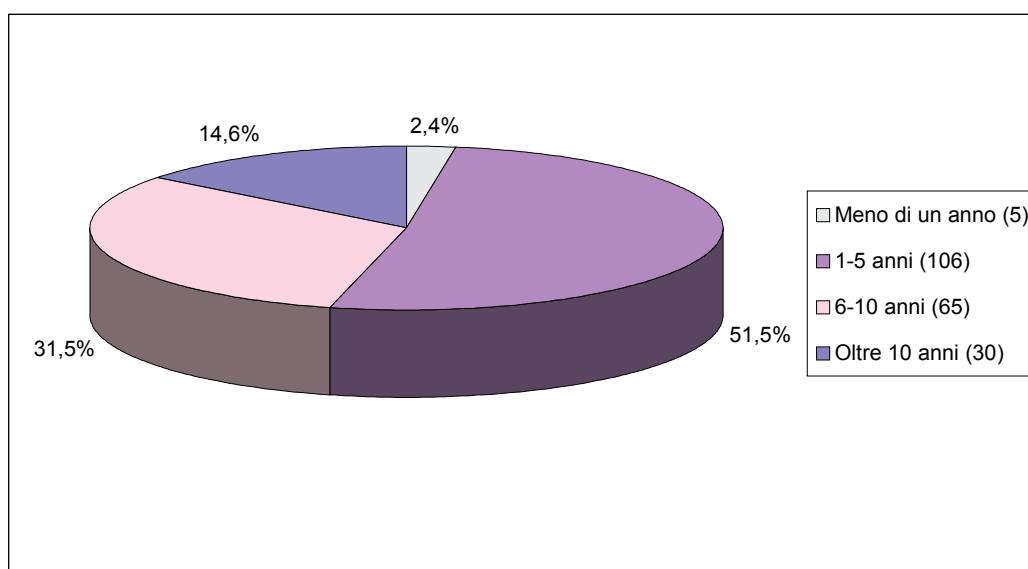
Il fatto che tra le dimissionarie che abbiamo intervistato prevalgano le donne con un figlio solo, induce la considerazione che le difficoltà conciliative tendano a manifestarsi già alla prima maternità, rendendo insostenibile il doppio ruolo di madre e lavoratrice e inducendo l'astensione.

IL LAVORO CHE LE DONNE HANNO LASCIATO

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

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

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



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

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

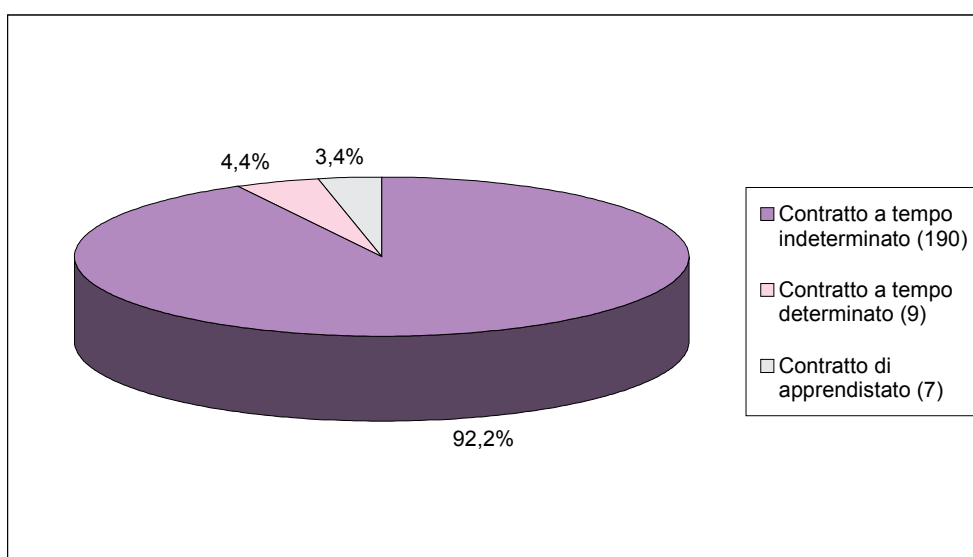
La maggior parte delle donne svolgeva un lavoro impiegatizio (51,0%), ma la quota delle operaie risulta numerosa (43,2%), mostrando un'incidenza lievemente superiore rispetto alla concentrazione rilevata per il complesso delle occupate alle dipendenze nella fascia di età fino a 45 anni nella media ISTAT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

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

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

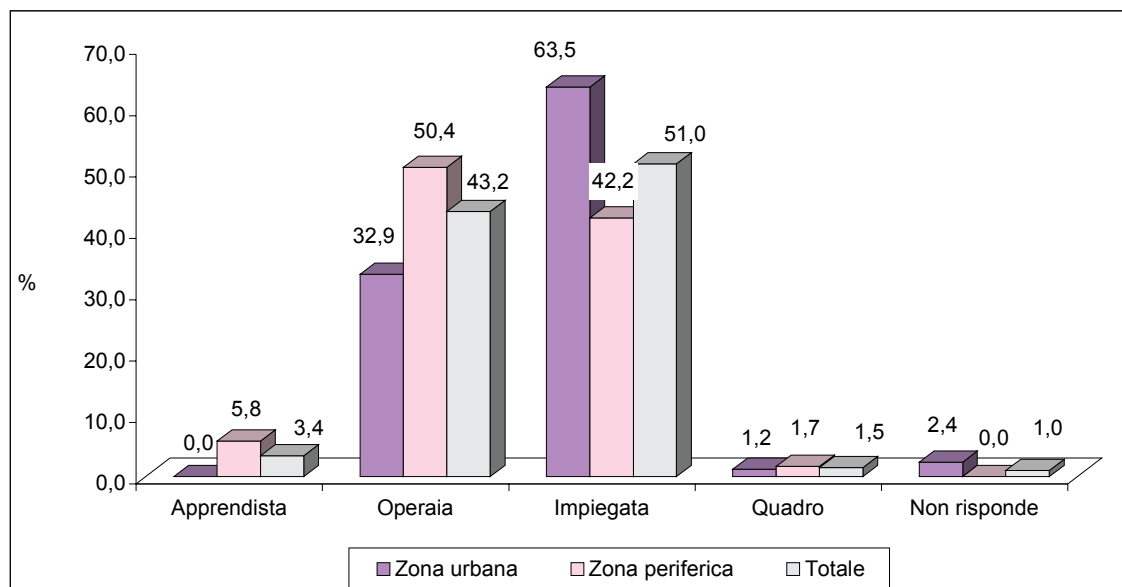
Ma in concreto da quale lavoro si sono allontanate le intervistate? Che tipo di mansioni svolgevano?

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



fonte: OML

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



fonte: OML

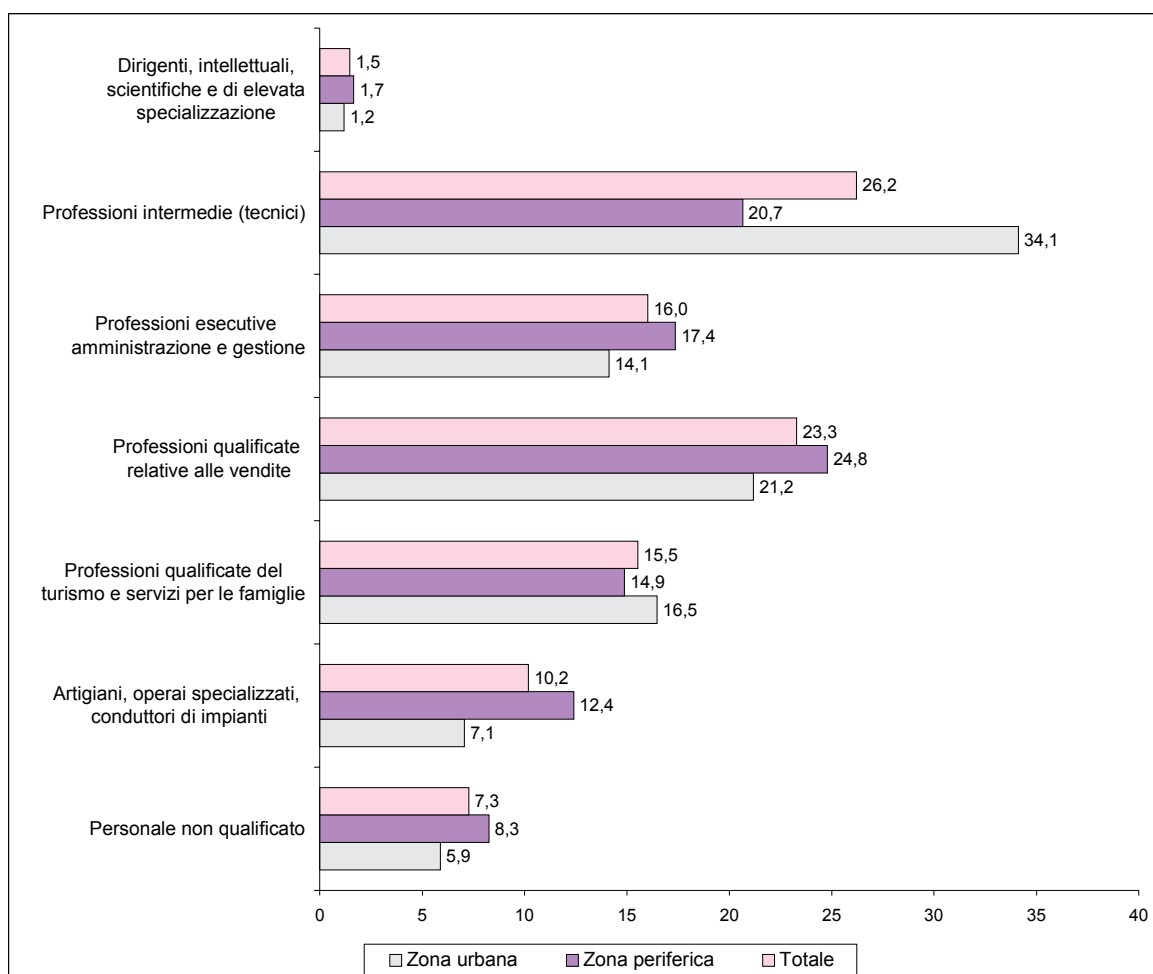
Oltre un quarto delle dimissionarie intervistate esercitavano professioni tecniche (26,2%) e una quota appena inferiore svolgeva professioni qualificate legate alle vendite (23,3%). A seguire per ordine di incidenza percentuale le donne che provengono da professioni impiegatizie (16,0%) e da professioni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

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

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

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

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



fonte: OML

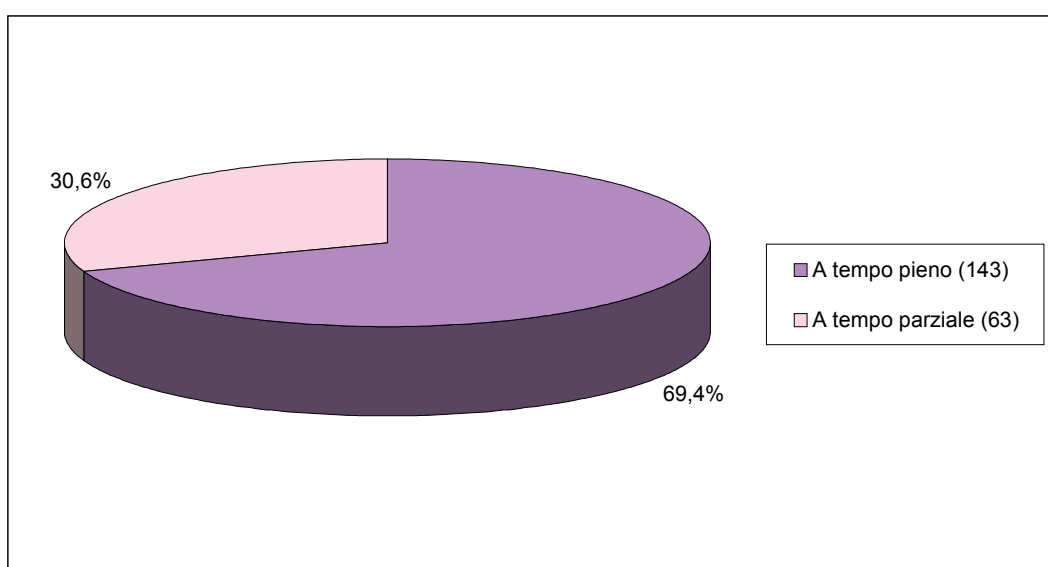
Al di là del peso dei contratti a tempo parziale tra le dimissionarie bisogna valutare quale articolazione e quale estensione oraria prevedevano questi contratti indicati come part-time. Di certo si rileva qualche difformità che concorre a gonfiare leggermente il dato: infatti in questo conteggio rientrano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

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

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

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

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



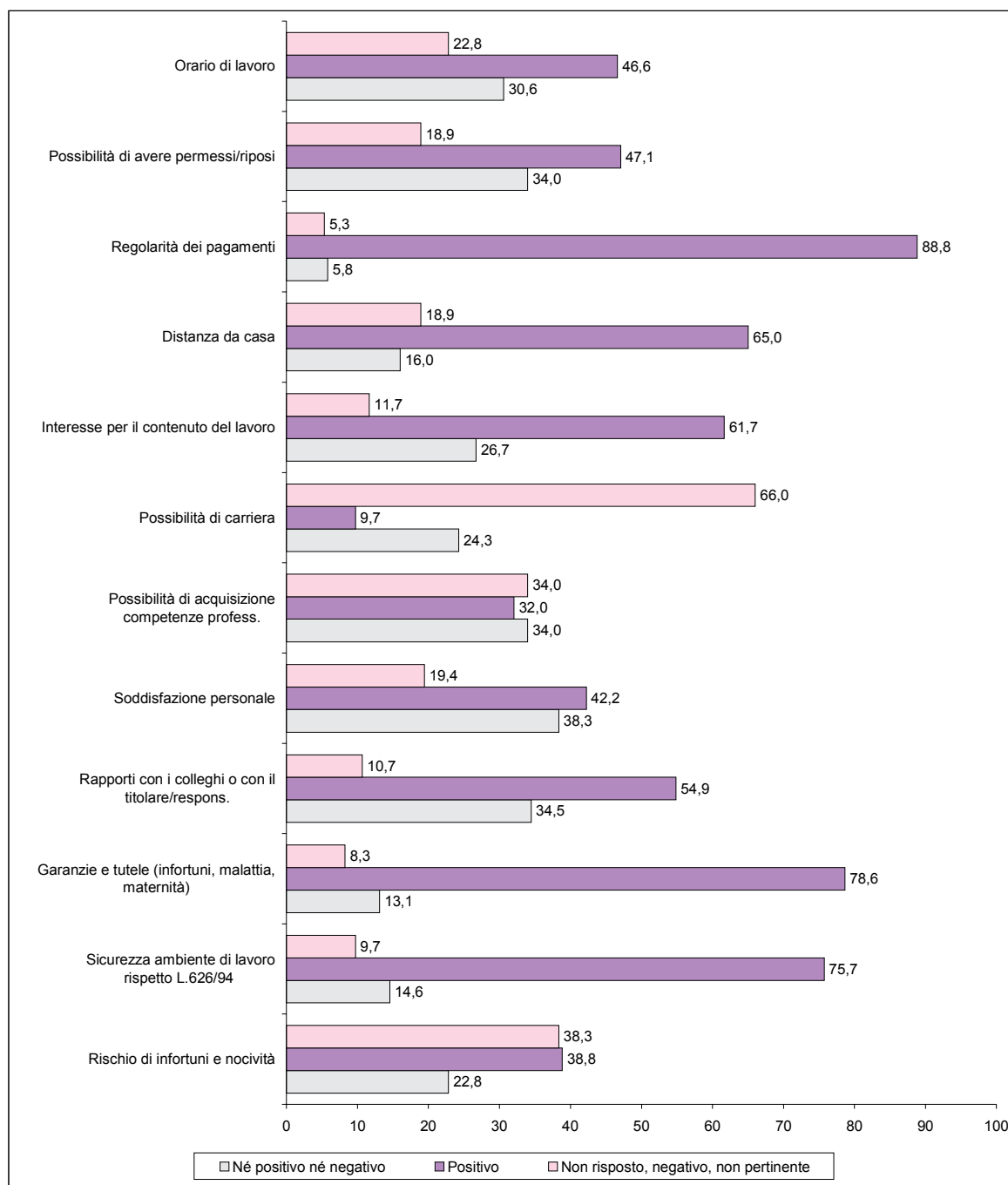
fonte: OML

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

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

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

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



fonte: OML

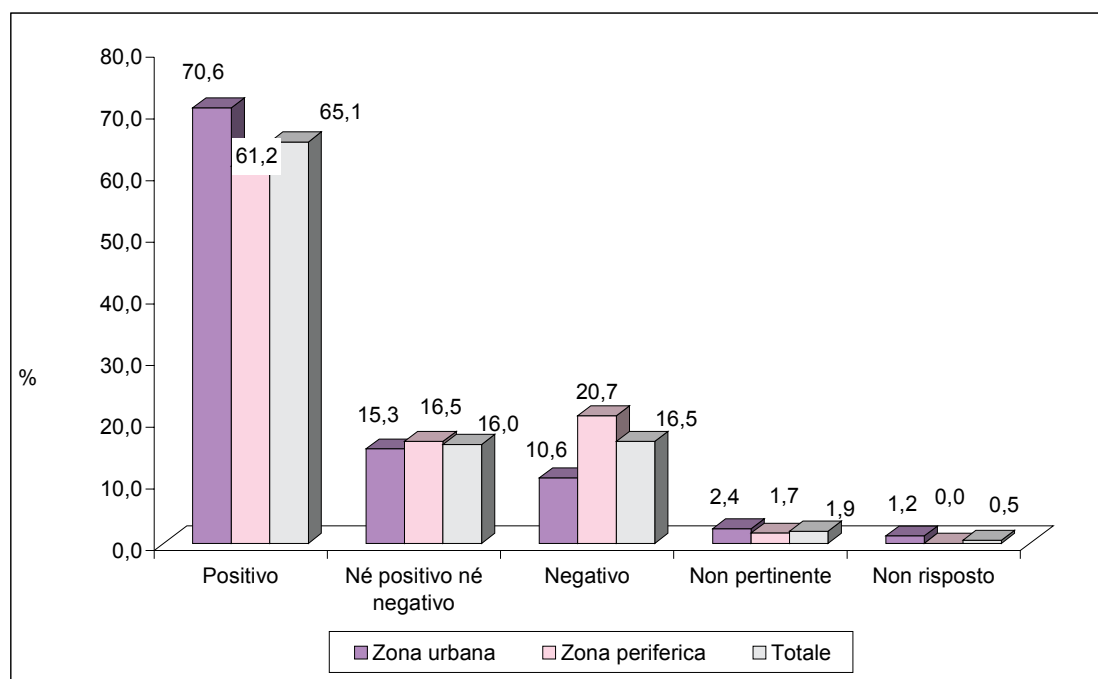
Il primo aspetto valutato dal questionario riguardava l'orario di lavoro, che, inutile ricordare, rappresenta una dimensione assolutamente centrale per donne che si trovano a confrontarsi con i quotidiani impegni di cura legati alla maternità. Secondo le indicazioni raccolte, l'orario nel precedente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

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

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

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

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



fonte: OML

La retribuzione percepita era considerata “media” dalla maggior parte delle intervistate (60,2%). Un numero abbastanza consistente la valutava invece “bassa”, ma sufficiente per

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

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

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

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

Piuttosto rara l'esistenza di tensioni nell'ambiente di lavoro tra colleghi o con il titolare: solo una ventina di persone (il 9,7% del totale) ha richiamato questo tipo di problemi, mentre anche rispetto alla soddisfazione personale ottenuta sul lavoro, i riscontri positivi sono risultati una discreta quota (42,7%).

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

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

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

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

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

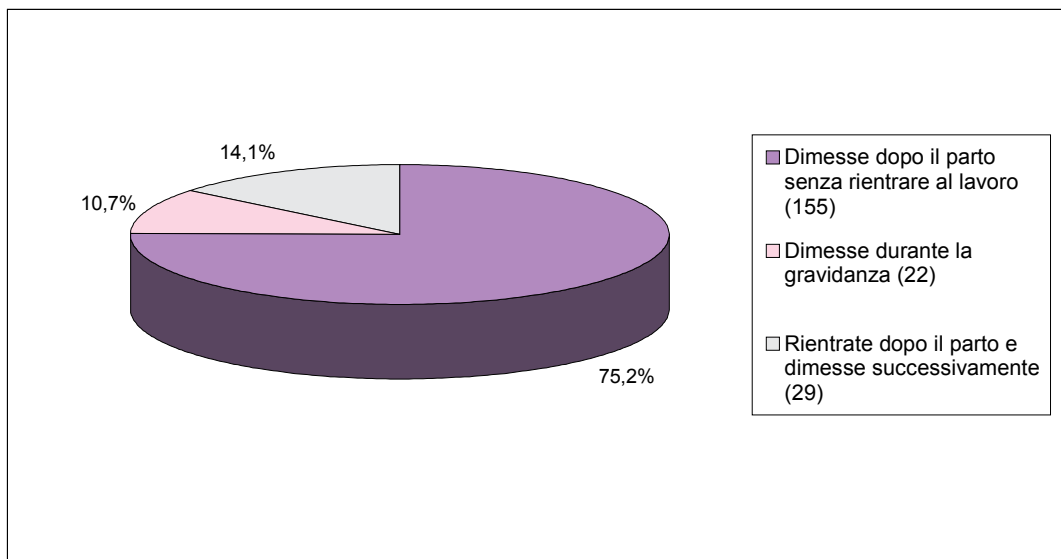
LE DIMISSIONI: TEMPI E CONTESTO

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

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

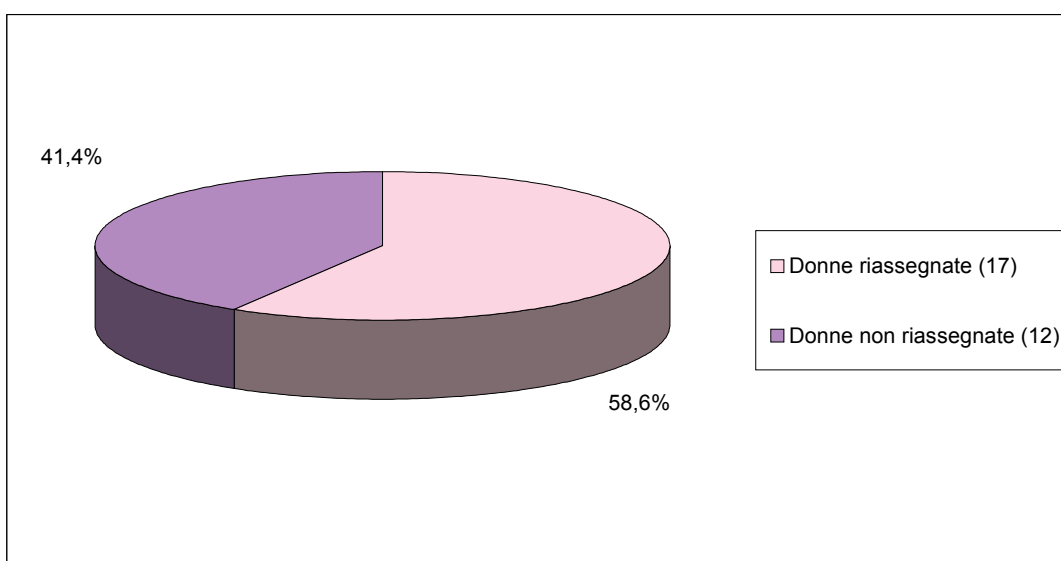
gravidanza. Del resto, la possibilità di effettuare un periodo di astensione obbligatoria oltrechè di beneficiare di eventuali congedi facoltativi nel periodo della gravidanza e successivi al parto, legittima ampiamente la scelta di posticipare le dimissioni. Le donne che sono ritornate al lavoro dopo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

Graf. 12 COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLE DIMISSIONI DELLE INTERVISTATE



fonte: OML

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



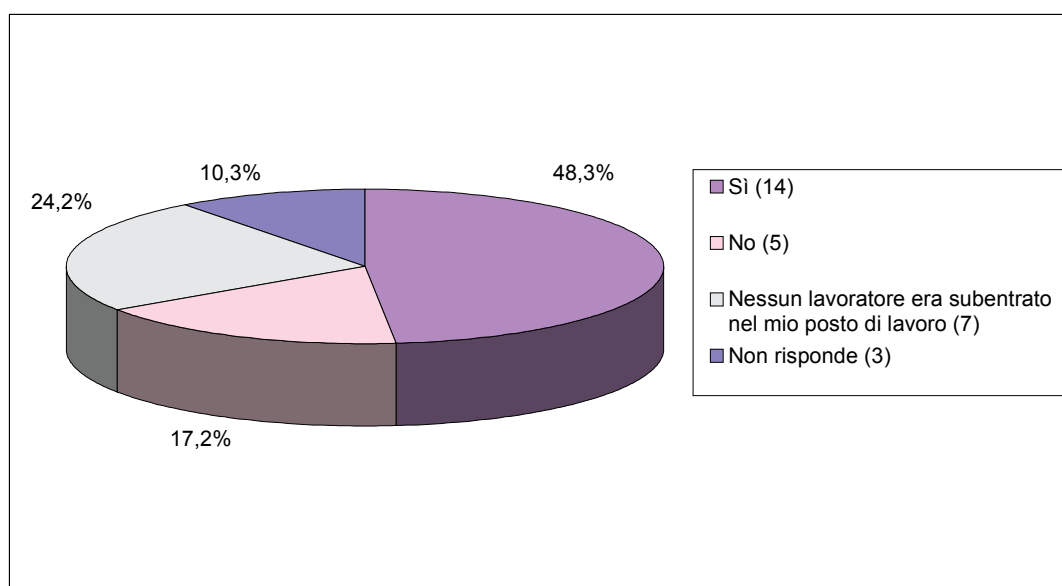
fonte: OML

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

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

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

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



fonte: OML

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

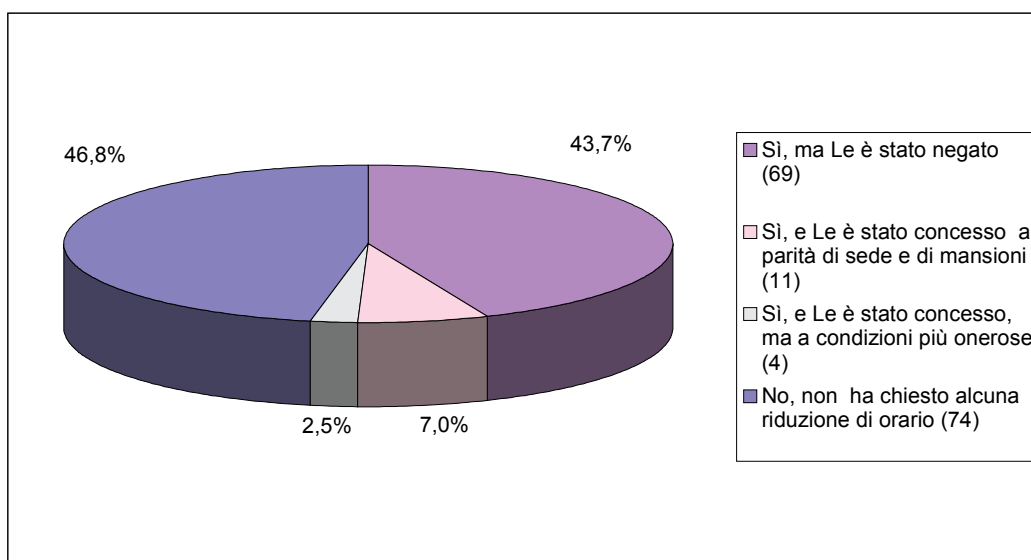
A quanto risulta dalla testimonianza delle 206 dimissionarie intervistate, l'imposizione di un peggioramento della mansione ha interessato una quota di donne abbastanza modesta (che arriva appena al 10%), ma che però non risulta del tutto irrilevante. E' peraltro opportuno dare una certa enfasi al fatto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

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

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

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

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



fonte: OML

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

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

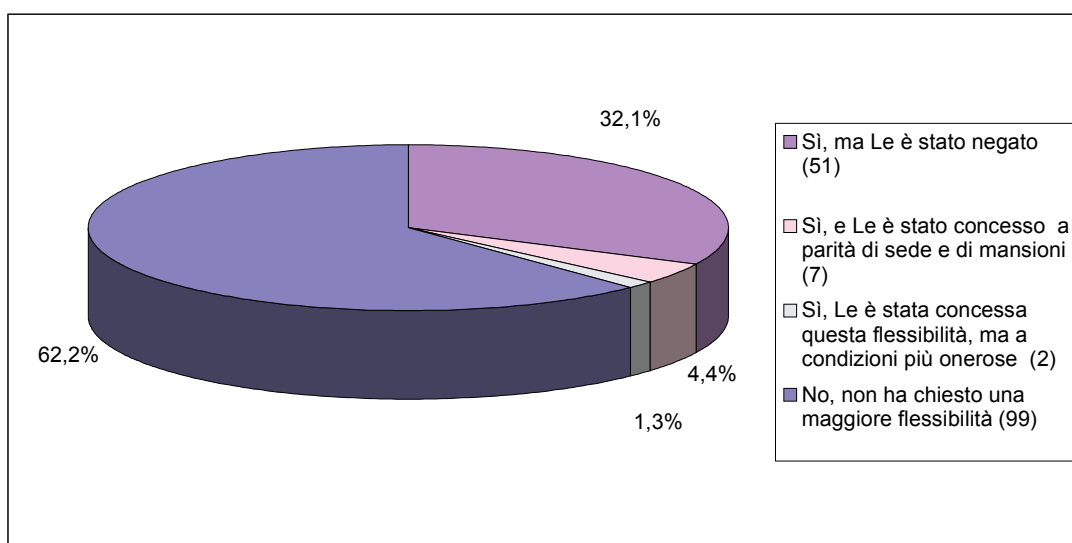
Le donne che hanno provato a prospettare all'azienda, peraltro senza successo, un orario flessibile prima di dimettersi sono state 60, ma solo in pochi casi il datore di lavoro ha

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

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

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

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



fonte: OML

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

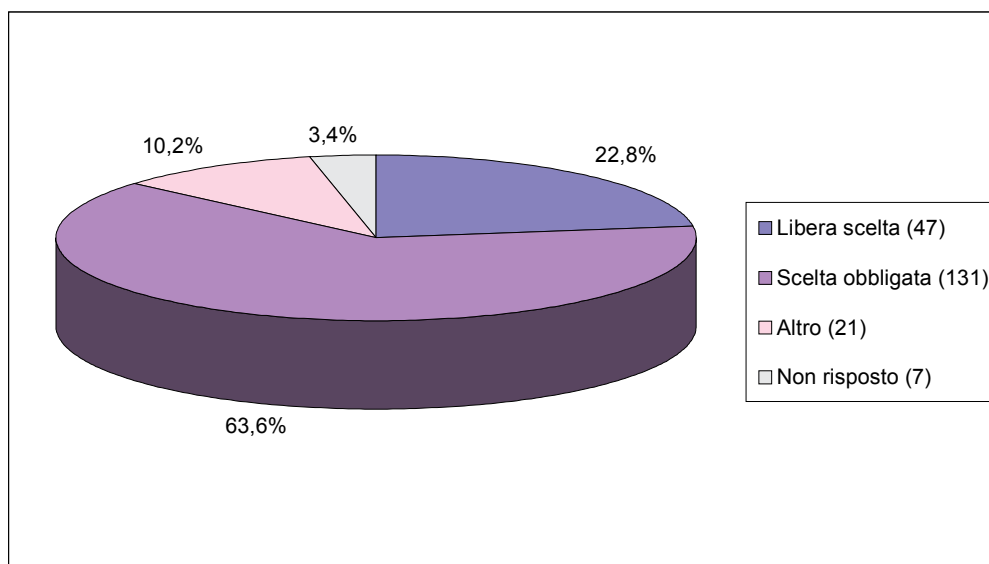
Per comodità di analisi le varie motivazioni sono state ricondotte all'interno di alcune categorie scandite in base al grado di libertà o di costrizione riconoscibile nella scelta.

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

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

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

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



fonte: OML

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

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

hanno sottolineato il progressivo deteriorarsi del clima lavorativo, soprattutto in corrispondenza della maternità, richiamando i consueti problemi nati dal conflitto tra esigenze aziendali e necessità familiari. I disincentivi denunciati dalle intervistate sarebbero consistiti nella negazione delle istanze avanzate dalla dipendente per far fronte agli impegni di cura, ma talvolta anche ad inviti più o meno espliciti a lasciare il lavoro.

Per un gruppo meno numeroso di persone la "scelta di dimettersi" è dipesa da un insieme di determinanti in cui si mescolano deterrenti sul versante delle condizioni di lavoro (come orari, distanza da casa, bassa retribuzione) ed un proprio atteggiamento propenso a dedicarsi in prima persona al fabbisogno di cura della propria famiglia.

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

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

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

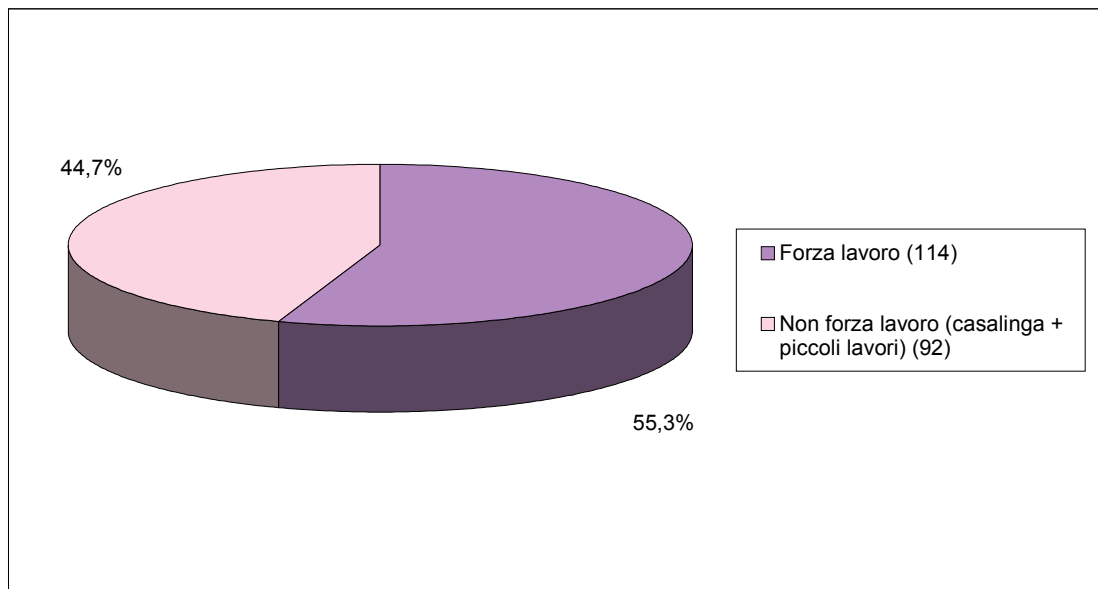
LA CONDIZIONE ATTUALE DI FRONTE AL MERCATO DEL LAVORO

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

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

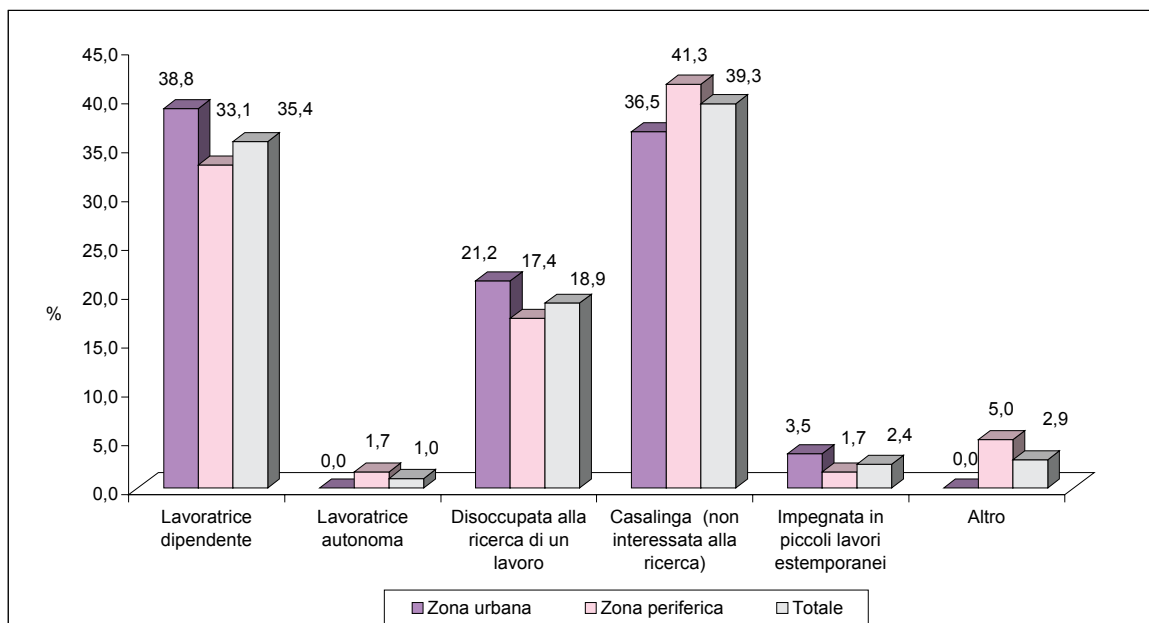
Il fatto che un gruppo cospicuo delle dimissionarie si collochi nuovamente all'interno del mercato del lavoro, ci conforta perché per molte la scelta di dimettersi è dipesa dalle difficoltà di conciliazione in uno specifico contesto lavorativo e da una situazione familiare e personale ormai risolta.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

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



fonte: OML

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



fonte: OML

Il Graf. 19 mette in luce una modalità di accostarsi al mercato del lavoro lievemente diversa a seconda delle zone di residenza. Le donne della zona periferica esprimono una maggiore propensione a rimanere fuori dal mercato: basti dire che più di 4 su 10 si riconoscono al momento dell'intervista nella condizione di casalinga non interessata alla ricerca di un lavoro. Nella zona urbana invece il desiderio di rimanere fuori dal mercato del lavoro non è certamente trascurabile, ma in questa zona in proporzione è un po' meno diffuso rispetto a quello delle zone periferiche.

L'analisi della condizione professionale delle intervistate in rapporto al titolo di studio posseduto, asseconda le aspettative in termini di teoria del capitale umano. Tra le casalinghe che si considerano fuori dal mercato del lavoro, infatti, si nota una presenza significativamente diversa e inversamente proporzionale a seconda del grado di istruzione posseduto: più della metà di coloro che hanno assolto solo l'obbligo scolastico si dichiarano casalinghe, mentre questa presenza si attesta al 43% tra le donne in possesso di un diploma di qualifica professionale, per scendere via via nel caso del diploma di scuola superiore e del diploma di laurea (con percentuali rispettivamente pari al 37,9% e al 18,2%). Com'è comprensibile in sostanza notiamo un attaccamento al lavoro tanto più forte quanto maggiore è stato l'investimento formativo effettuato.

E' bene precisare peraltro che la posizione delle intervistate nei confronti del mercato del lavoro risente delle differenze soggettive tra la data del parto e il momento dell'intervista: si presume che tanto più ravvicinata sia la data del parto tanto meno forte possa essere l'attrazione del mercato del lavoro, perché risultano ancora stringenti gli impegni di cura del figlio. Infine si deve rimarcare il fatto che alcune donne hanno dichiarato di essere in attesa di un altro figlio (6 donne) e quindi di ritenersi al momento fisiologicamente escluse dal mercato del lavoro, rimandando ad un prossimo futuro le scelte circa la propria vita lavorativa.

LE RIOCCUPATE

Per quale motivo si sono riavvicinate al mercato del lavoro le 79 donne intervistate che a settembre 2007 stanno lavorando?

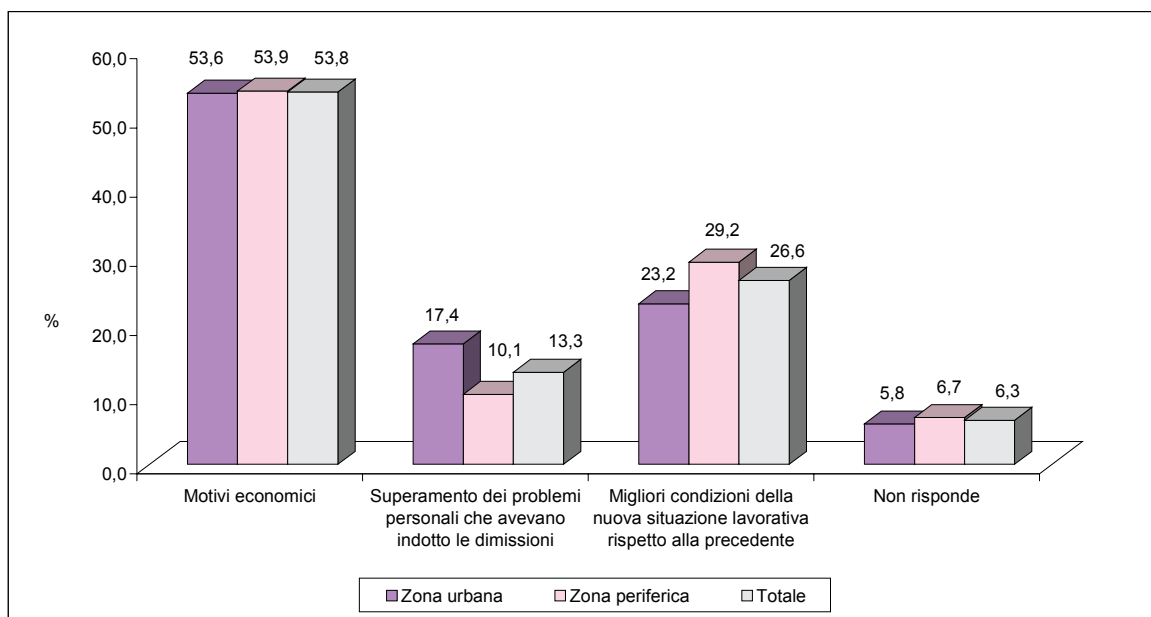
Ad influenzare maggiormente le ragioni della scelta di ritornare a lavorare è stata la spinta economica. Come si osserva nel grafico sotto riportato infatti i motivi legati alla decisione di rientrare nel mondo del lavoro sono per la maggior parte spiegati dallo stato di bisogno (53,8%) e in una certa misura anche connessi a migliori condizioni lavorative rispetto a quelle precedenti (26,6%). E' forse utile rimarcare il fatto che la motivazione economica rileva in ugual misura tra area urbana e periferica, evidenziando una condizione di bisogno tra i due contesti abbastanza simile.

Ma quale professione svolgono le neo-mamme intervistate e con che tipo di contratto sono inquadrare?

Nell'attuale occupazione sono in prevalenza inquadrare come "impiegate" (59,5%), seguite a distanza dalle operaie (34,2%). Solo una delle intervistate ha raggiunto una posizione apicale nella piramide organizzativa. L'80,0% delle intervistate che ha assolto solo all'obbligo scolastico si è rioccupata con una qualifica operaia, mentre la stragrande

maggioranza di quante hanno conseguito un titolo superiore risulta occupata come impiegata (73,7%), percentuale che diventa ancora più elevata nel caso delle laureate (di esse ben l'86,7% appartiene alla categoria impiegatizia).

Graf. 20 PRINCIPALI MOTIVI PER CUI HA DECISO DI RIENTRARE NEL MERCATO DEL LAVORO
- valori percentuali -

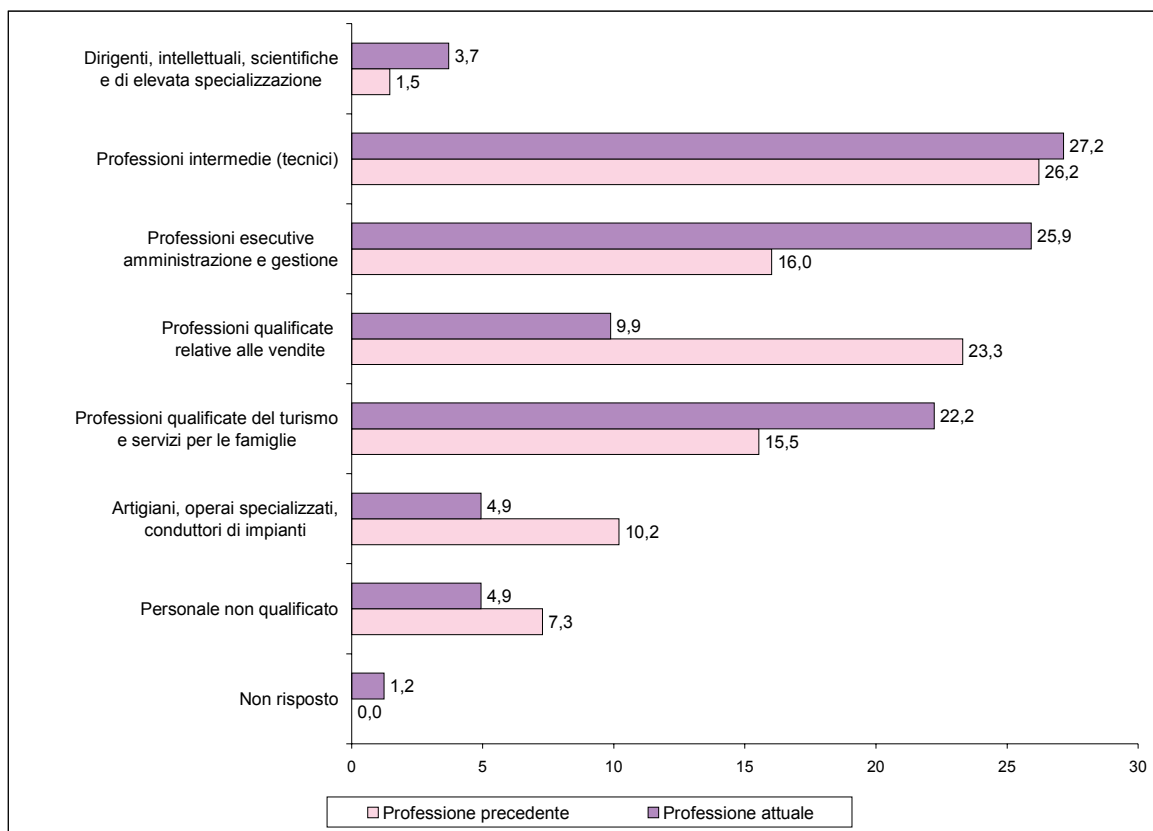


fonte: OML

Il confronto tra la posizione lavorativa precedente e quella attuale mostra un aumento della presenza delle impiegate e in proporzione una riduzione della percentuale di operaie. Più che di una progressione nella carriera, questi numeri sembrerebbero quasi dire che le più faticose e meno remunerative condizioni del lavoro operaio abbiano dissuaso un possibile interesse verso la ripresa dell'attività lavorativa da parte delle intervistate rendendola meno appetibile e perdente anche in ragione dei costi di cura della famiglia connessi al fatto di lavorare.

In quali settori produttivi hanno trovato una collocazione coloro che si sono rioccupate? Ad offrire il maggior numero di sbocchi alle neo-mamme intervistate sono stati in particolare il settore della Pubblica Amministrazione, sanità e istruzione, ma anche il commercio, pubblici esercizi e riparazioni e il comparto dei servizi alle imprese. (Graf. 22) Dobbiamo peraltro segnalare, alla luce di quanto ammesso dalle stesse intervistate, che il prezzo del cambiamento e della maternità è stato pagato in termini di garanzie. Rispetto alla situazione pregressa le donne riescono a rioccuparsi, ma ci riescono a discapito della sicurezza del posto di lavoro: solo il 35% delle nuove occupate può contare su un contratto a tempo indeterminato, a fronte di una presenza che, nel precedente posto superava la quota del 90%. La maggioranza delle donne che stanno lavorando, il 52%, è inquadrata con un contratto a tempo determinato.

Graf. 21 CONFRONTO TRA LA PROFESSIONE SVOLTA NELLA MANSIONE PRECEDENTE E QUELLA ATTUALE
- valori percentuali -



fonte: OML

Pertanto i confini tra lavoro e non lavoro si assottigliano, si fanno più labili, meno definiti. Il rischio è quello di intraprendere un cammino accidentato che difficilmente, considerata anche la peculiare fase della vita di queste donne, riesce successivamente ad approdare ad un contratto a tempo indeterminato.

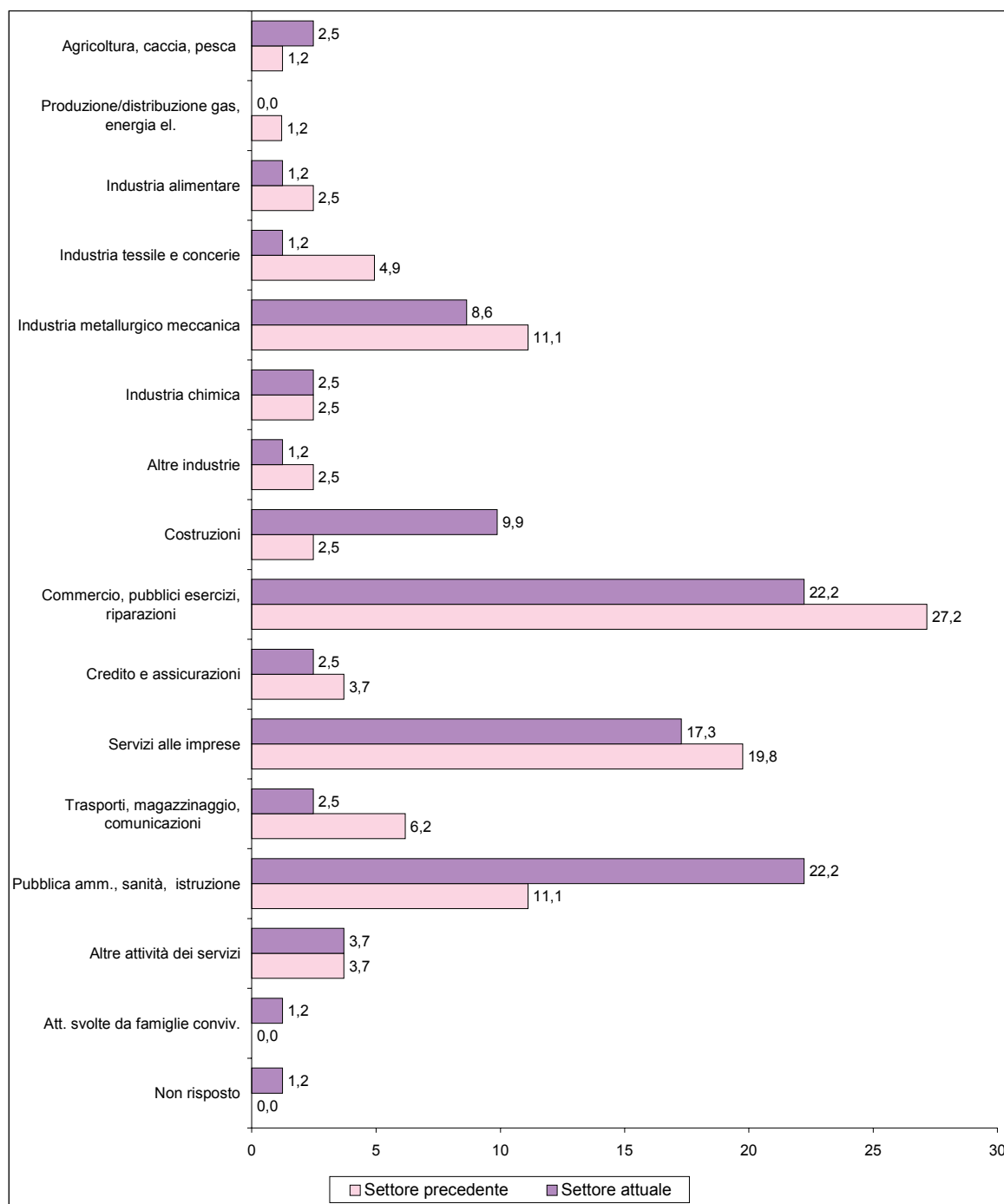
Analogamente si osserva, una relazione diretta tra la conquista di una certa sicurezza contrattuale e livello di bagaglio formativo: solo un quinto delle donne in possesso dell'obbligo scolastico, sono riuscite ad ottenere un'occupazione con contratto a tempo indeterminato, mentre ben il 40% delle laureate è riuscita in questo obiettivo.

Ma qual è la contropartita delle minori garanzie nella nuova occupazione, e in sostanza quali contorni presenta questo nuovo lavoro?

E' di certo un lavoro che corrisponde abbastanza bene ad alcune esigenze di conciliazione: asseconda in primo luogo i requisiti di flessibilità di orario, 74,1%, è a part-time nel 69,1% dei casi, e vicino al domicilio nel 75,3%. Per questo l'84% delle intervistate rimarca un contesto lavorativo complessivamente favorevole.

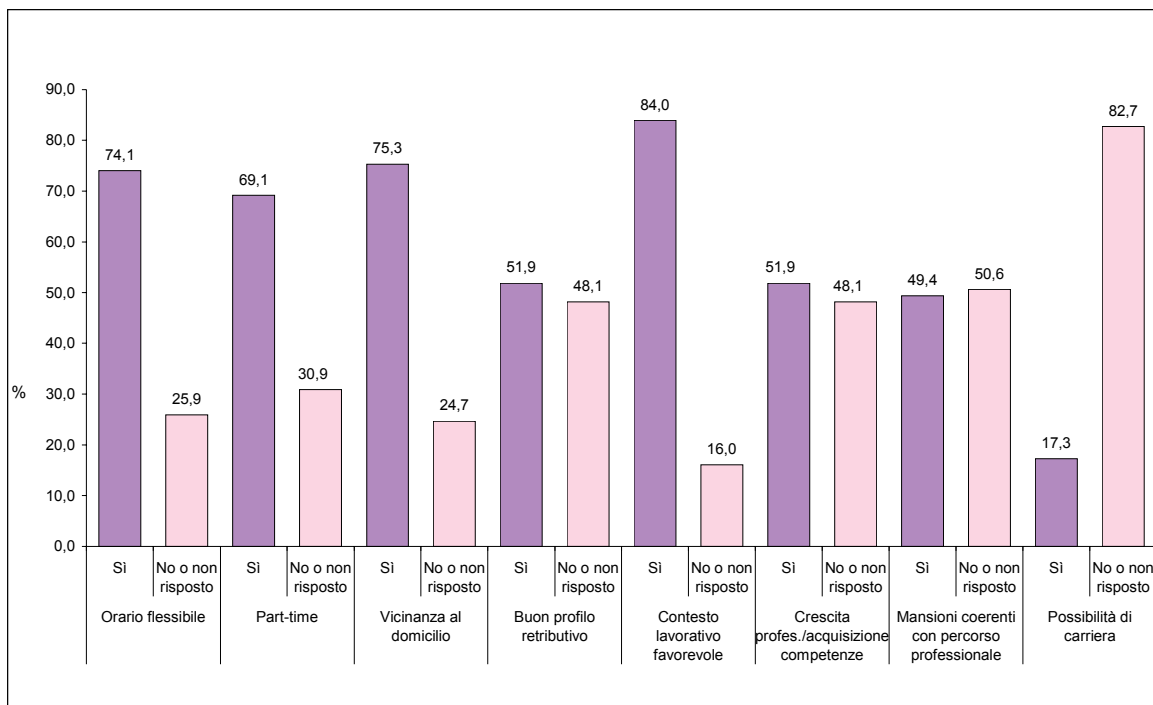
Un discreto grado di soddisfazione viene anche espresso sia in merito al profilo retributivo dell'occupazione che al riguardo di un possibile arricchimento professionale: in entrambi i casi la metà delle rioccupate esprime un giudizio positivo.

Graf. 22 SETTORE DOVE OPERA L'AZIENDA PER LA QUALE LAVORA ATTUALMENTE
- valori percentuali -



fonte: OML

Graf. 23 CARATTERISTICHE NUOVA OCCUPAZIONE
- valori percentuali -



fonte: OML

Oltre la metà delle intervistate però non riconosce all'interno della propria organizzazione alcuna possibilità di carriera (64,2%) e solo il 17,3% delle donne risponde positivamente a questo requisito (un ulteriore 18,5% non risponde lasciando intuire un segno ulteriore di insoddisfazione).

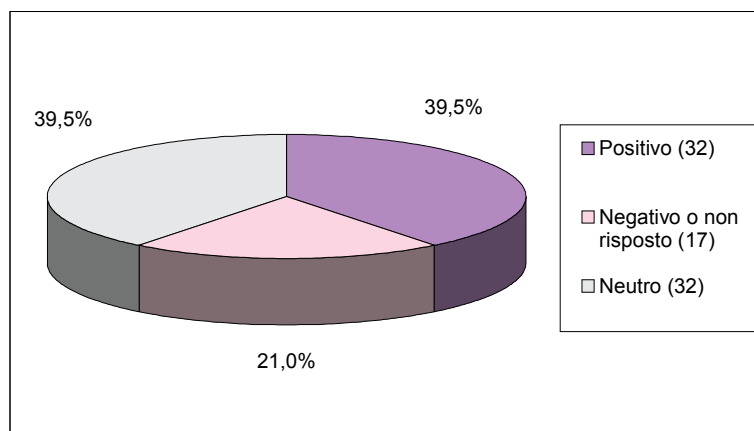
Solo per la metà delle donne che si sono rioccupate è stato possibile reinserirsi in un lavoro coerente con il precedente percorso professionale, sul piano della mansione svolta e solo per una parte delle rioccupate lo svolgimento del lavoro comporta occasioni di arricchimento professionale direttamente connesse all'attività lavorativa (il 51,8% delle occupate ha risposto positivamente).

Le caratteristiche appena ribadite paiono peraltro coerenti con le indicazioni tratteggiate dalle neo-mamme ancora disoccupate al momento dell'intervista (cui si è fatto riferimento poc'anzi). In quell'occasione è stato posto l'accento in modo irrinunciabile sulle richieste di flessibilità di orario, di part-time, di vicinanza al domicilio, di positività di ambiente, lasciando in secondo piano gli aspetti legati al percorso professionale e di carriera e alla tipologia di contratto.

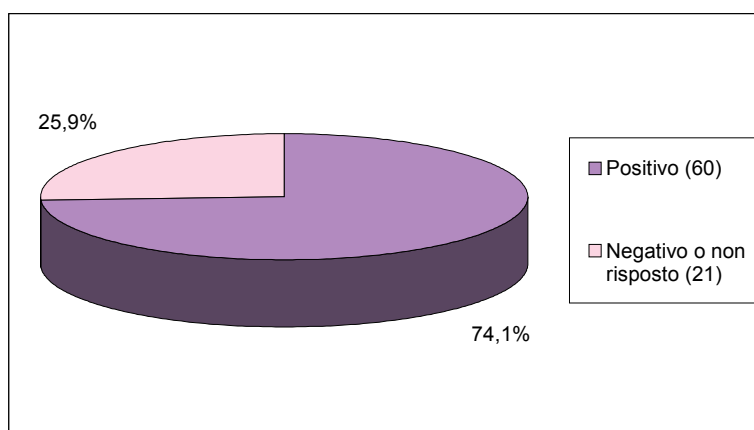
Da questo sistema di preferenze sembra emergere una certa consapevolezza della difficoltà di collocarsi essendo madre e quindi una riduzione della propria selettività per poter seriamente confrontarsi con il mercato del lavoro.

I parallelismi tra vecchia e nuova occupazione rafforzano peraltro l'idea di un cambiamento in melius circa gli aspetti legati alla dimensione del tempo.

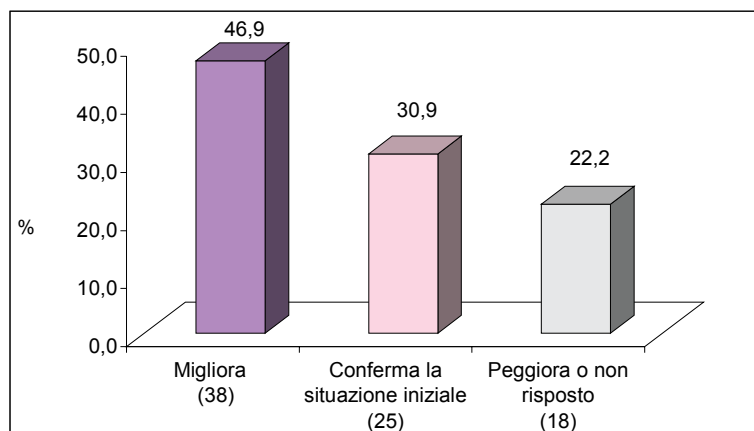
Graf. 24a ORARIO NEL PRECEDENTE LAVORO
- valori assoluti e percentuali -



Graf. 24b ORARIO NELL'ATTUALE LAVORO

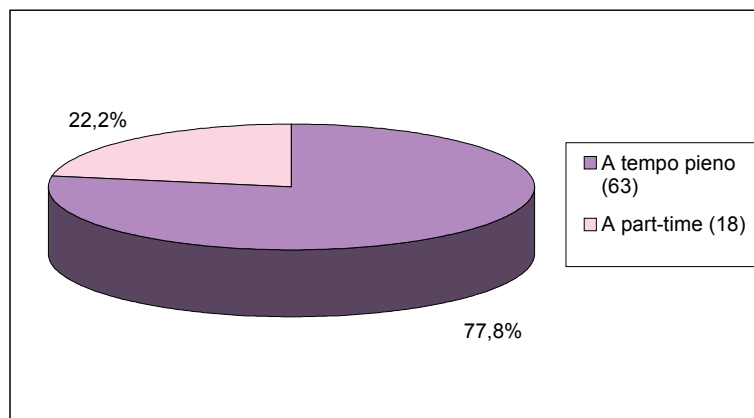


Graf. 24c CAMBIAMENTO DI ORARIO DALLA PRECEDENTE OCCUPAZIONE ALLA NUOVA

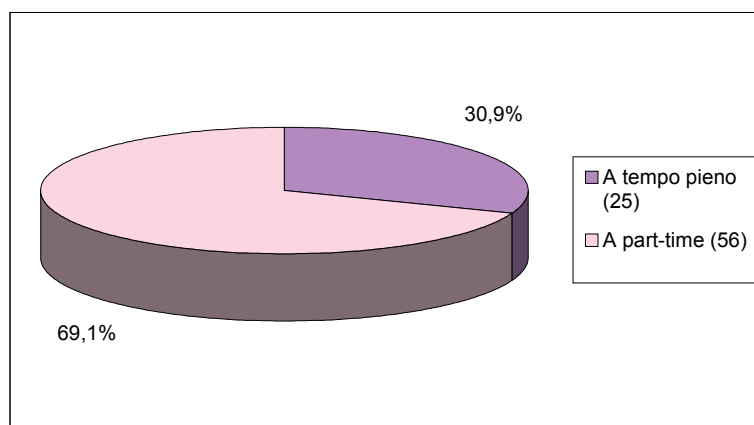


fonte: OML

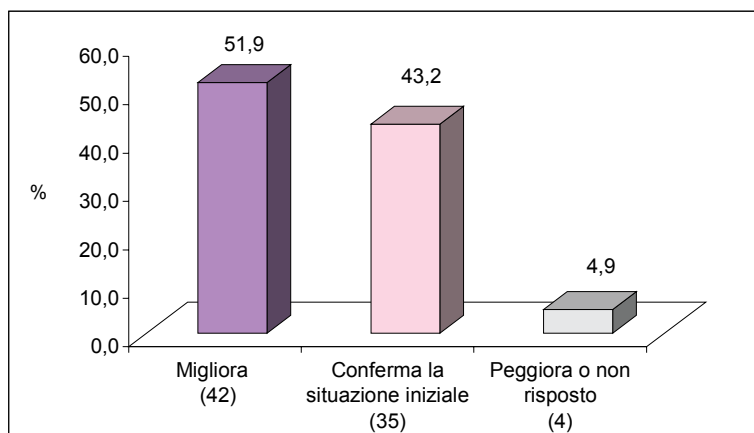
Graf. 25a PART-TIME NEL PRECEDENTE LAVORO
- valori assoluti e percentuali -



Graf. 25b PART-TIME NELL'ATTUALE LAVORO

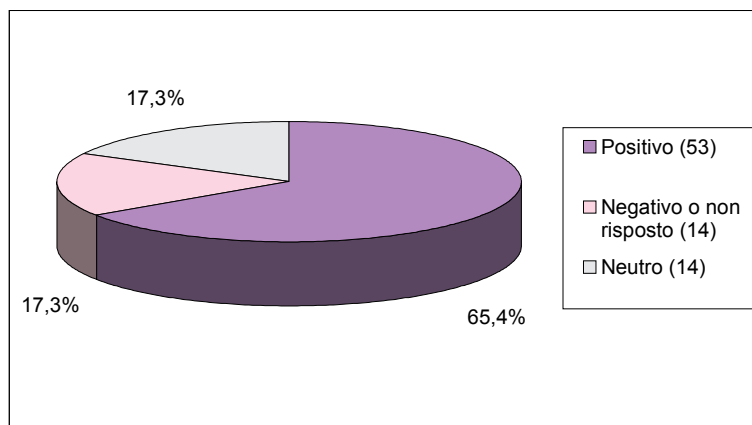


Graf. 25c CAMBIAMENTO DI TIPOLOGIA ORARIA DALLA PRECEDENTE OCCUPAZIONE ALLA NUOVA

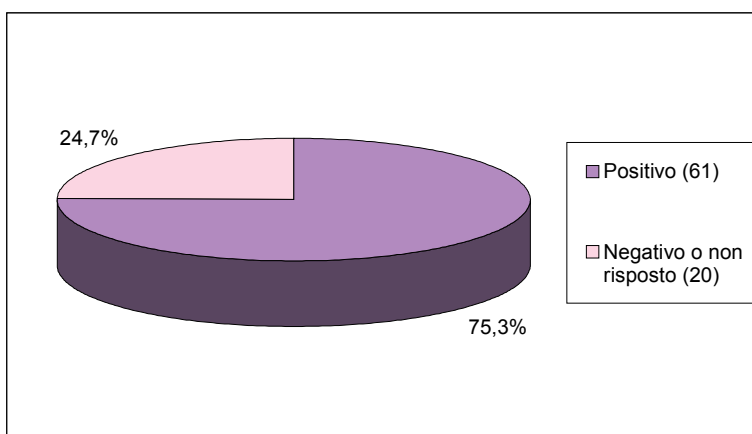


fonte: OML

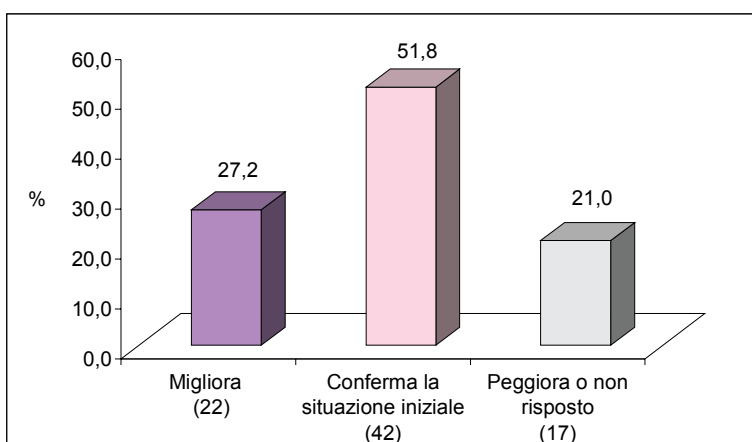
Graf. 26a DISTANZA DA CASA NEL PRECEDENTE LAVORO
- valori assoluti e percentuali -



Graf. 26b DISTANZA DA CASA NELL'ATTUALE LAVORO

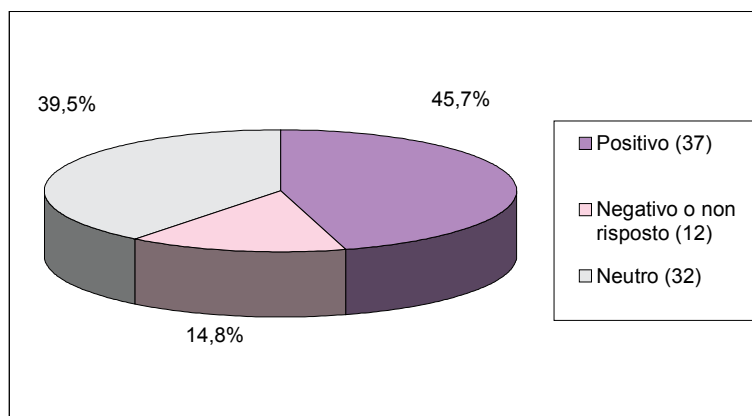


Graf. 26c CAMBIAMENTO DI DISTANZA DA CASA DALLA PRECEDENTE OCCUPAZIONE ALLA NUOVA

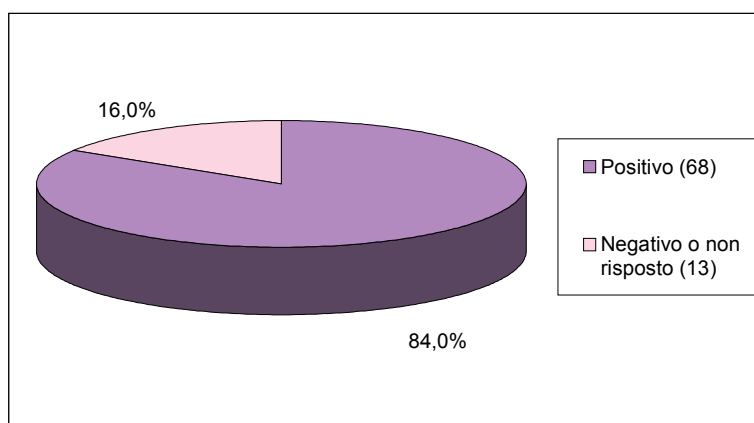


fonte: OML

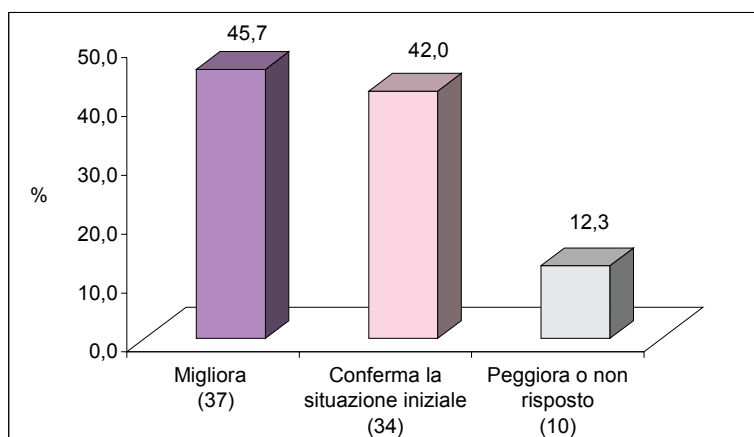
Graf. 27a RAPPORTI CON I COLLEGHI NEL PRECEDENTE LAVORO
- valori assoluti e percentuali -



Graf. 27b RAPPORTI CON I COLLEGHI NELL'ATTUALE LAVORO

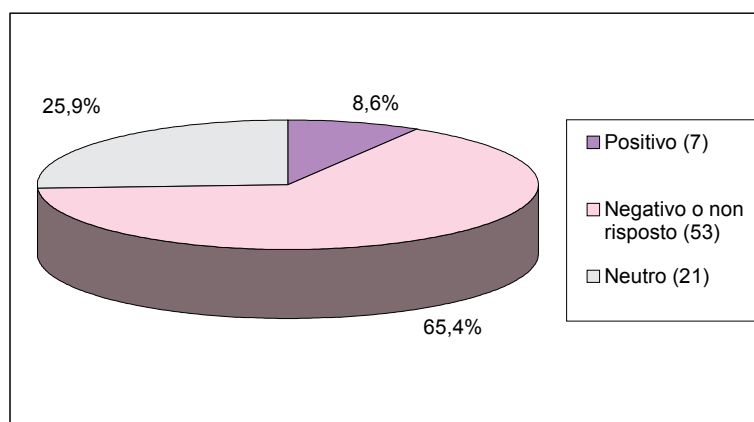


Graf. 27c CAMBIAMENTO DI RAPPORTI CON I COLLEGHI DALLA PRECEDENTE OCCUPAZIONE ALLA NUOVA

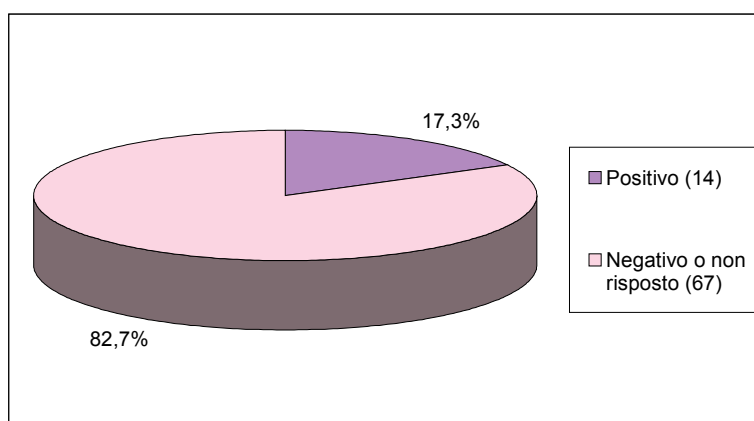


fonte: OML

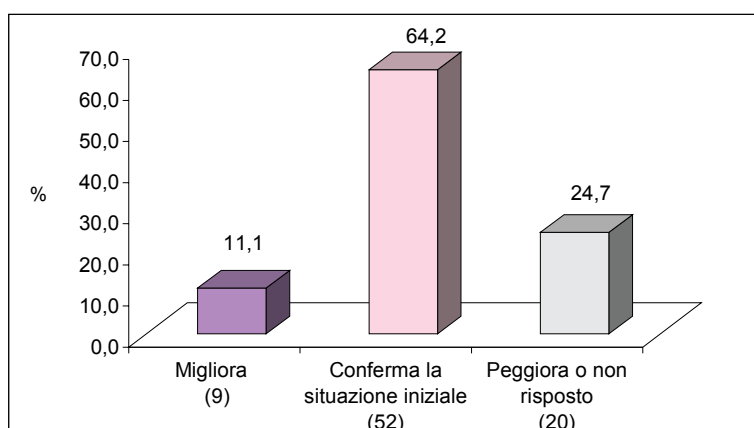
Graf. 28a POSSIBILITÀ CARRIERA NEL PRECEDENTE LAVORO
- valori assoluti e percentuali -



Graf. 28b POSSIBILITÀ CARRIERA NEL PRECEDENTE LAVORO



Graf. 28c POSSIBILITÀ DI CARRIERA DALLA PRECEDENTE OCCUPAZIONE ALLA NUOVA



fonte: OML

Risulta evidente guardando al precedente Graf. 24a, b, c, che la valutazione dell'orario assume connotati nettamente migliori nella nuova occupazione rispetto alla precedente: i tre quarti delle donne si esprimono positivamente in tal senso a fronte di una quota che sfiorava il 40% nella situazione lavorativa precedente.

L'istogramma focalizza l'attenzione su come si modifica l'orario nel passaggio da un'occupazione all'altra, ed evidenzia in particolare per quante il cambiamento abbia comportato sotto questo profilo un miglioramento tra la prima e la seconda occupazione.

Molte delle intervistate sono transitate da un lavoro a tempo pieno ad un'occupazione con un contratto a tempo parziale e come si vede il cambiamento ha determinato un rovesciamento degli equilibri piuttosto radicale tra prima e dopo. (Graf. 25a, b, c)

Focalizzando ancora una volta l'attenzione sul processo di cambiamento, si deve ribadire che più della metà delle neo-mamme che si sono rioccupate registrano un miglioramento per il fatto di essere riuscite a conseguire un lavoro part-time, una possibilità evidentemente prima preclusa. Solo il 5% con la nuova occupazione rileva un peggioramento (o non risponde) sul punto.

Il nuovo lavoro è anche evidentemente più prossimo a casa. La percentuale di donne che fornisce una risposta positiva a questo item è passata dal 65,4% al 75,3% e l'analisi dinamica delle trasformazioni tra vecchia e nuova occupazione ci dice che un 27% delle donne nel cambiamento riesce a migliorare e ad avvicinarsi, e che più della metà confermano la situazione precedente. Infine un quinto di esse o non si esprime o registra un peggioramento. (Graf. 26a, b, c)

Per la maggior parte, nella nuova occupazione "le neo-mamme rioccupate si trovano bene" anche dal punto di vista relazionale: in effetti si ricava un elevato grado di convergenza in positivo nelle risposte proprio rispetto ai rapporti con i colleghi e con il titolare nel nuovo ambito lavorativo (84,0%). Quasi la metà delle rioccupate nel passaggio dalla nuova alla vecchia occupazione dichiara di aver conseguito un miglioramento nell'ambiente lavorativo e un 42,0% conferma la situazione iniziale. (Graf. 27a, b, c)

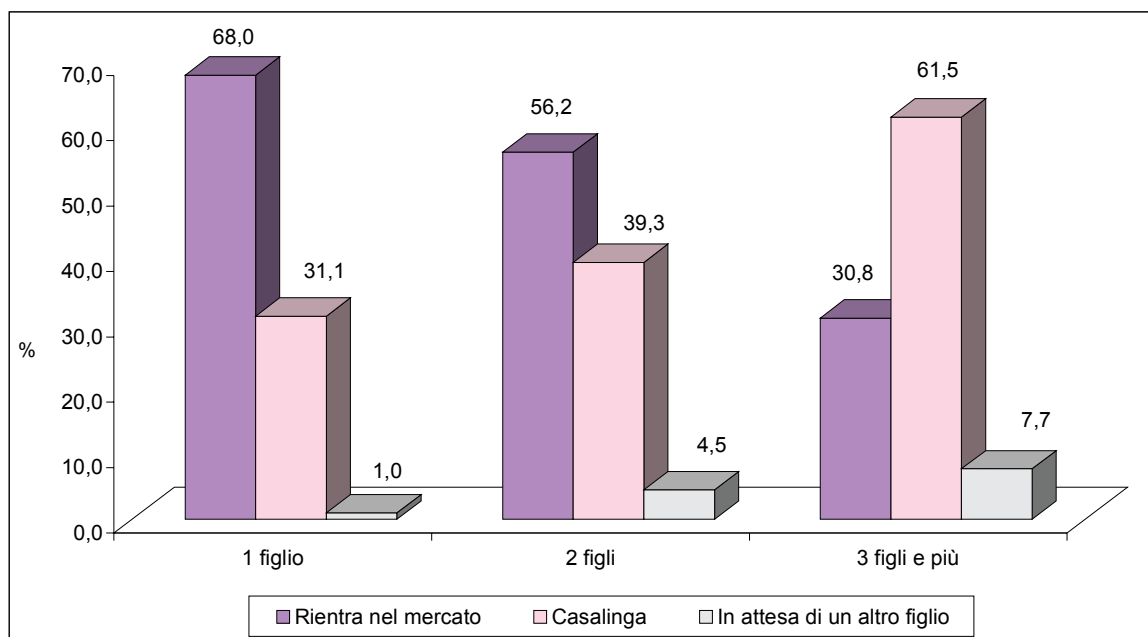
Per finire su questo punto dobbiamo in ogni caso ribadire che le già modeste opportunità di carriera per lo più non vengano rinforzate nel conseguimento della nuova occupazione. Un giudizio positivo è fornito solo dal 17,3% delle donne e anche l'istogramma presentato ribadisce come per la stragrande maggioranza si confermi la medesima situazione di partenza. Solo una modestissima quota di intervistate intravede infatti qualche spazio di carriera. (Graf. 28a, b, c)

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Come abbiamo visto le caratteristiche dell'occupazione di coloro che sono riuscite a rioccuparsi, ma anche le preferenze in merito all'occupazione ricercata, sottolineano un'idea forte legata alla centralità del tempo. In altri termini emerge anche da questo punto di vista che sono i tempi e i bisogni di cura a scandire le priorità di queste neo-mamme intervistate, contribuendo per forza di cose a ridimensionare le ulteriori aspettative sui versanti legati alle garanzie e ai contenuti di arricchimento connessi ad un lavoro gratificante. E' il carico familiare e le esigenze che ne derivano a farla da padrone,

rimarcando da questo punto di vista una certa persistenza nella tradizionale divisione familiare dei ruoli tra i due generi¹⁴.

Graf. 29 SCELTE PARTECIPATIVE E NUMERO DI FIGLI
- valori percentuali -



fonte: OML

E' importante sottolineare che i dati confermano un'evidenza significativa: la relazione inversa tra numero di figli e decisione di rientrare nel mercato del lavoro. Si coglie infatti con chiarezza una minor disponibilità partecipativa all'aumentare del numero di figli: il 68% delle donne con un figlio e appena un quarto di quelle con tre si accostano attivamente al mercato del lavoro¹⁵!

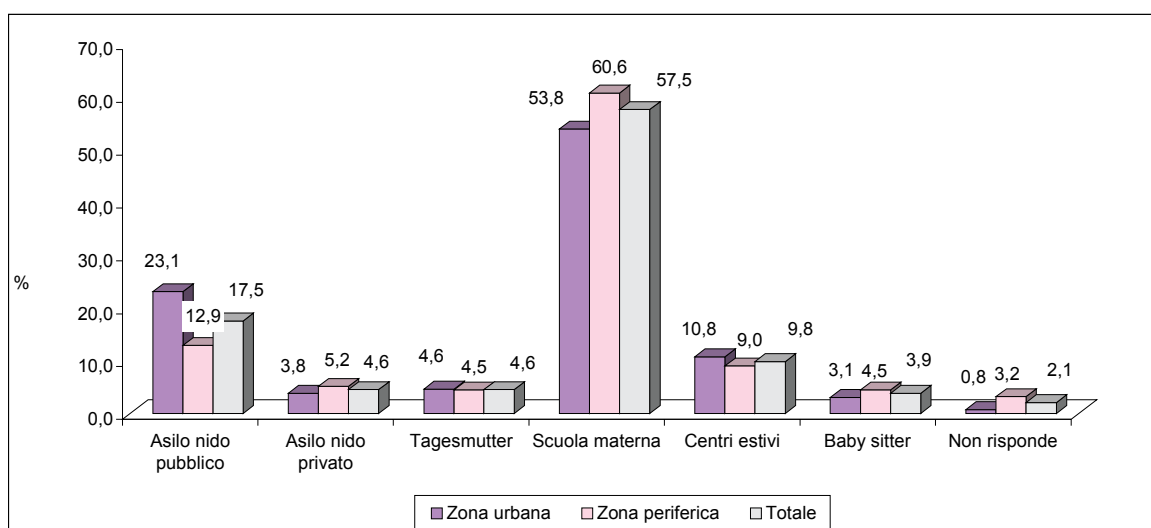
¹⁴ Una recentissima indagine Iard (Milano, 18.02.2008) condotta livello nazionale ribadisce l'attualità e la diffusione del modello della coppia a doppia presenza femminile, in cui la donna lavora fuori casa e in più si assume la maggior parte del lavoro domestico (38% delle coppie). Sempre quest'indagine peraltro rileva che l'arrivo di un figlio ha un ruolo dirompente in questi equilibri, inducendo una rinegoziazione dei ruoli. Il modello a doppia presenza scende dal 38% al 26%. Contemporaneamente aumentano anche le coppie più collaborative che passano dal 36% al 55%. E' utile sottolineare peraltro che comunque siano gli equilibri di coppia, permane un netto squilibrio tra i due generi nel carico di lavoro dedicato alla casa e alla cura della famiglia: molto spesso le donne dedicano a queste attività il doppio di ore dei maschi.

¹⁵ Peraltro i dati riflettono una maggior facilità a conseguire l'occupazione cercata proprio in presenza di un bagaglio formativo più elevato: l'83% delle mamme laureate alla ricerca di un'occupazione risulta occupata, mentre poco più del 50% delle donne con l'obbligo, e all'incirca il 60% di quelle senza titolo è riuscita ad occuparsi.

Una specifica parte del questionario ha affrontato il tema della condivisione e l'utilizzo o l'intenzione di avvalersi dei servizi di sostegno alla cura dei figli in un prossimo futuro.

Secondo le indicazioni delle intervistate, la condivisione delle necessità di cura è una pratica che accomuna più o meno la metà delle coppie (48,2%), significa che, analizzando il dato sotto un altro profilo, più della metà delle madri non conta sull'aiuto del marito o del partner per la cura dei propri figli, forse per incompatibilità tra gli impegni professionali e i tempi della cura, forse ancora per un approccio fondato sulla tradizionale divisione sessuale dei ruoli, che attribuisce alla donna le attività afferenti la crescita della prole¹⁶.

Graf. 30 UTILIZZO SERVIZI DI CURA
- valori percentuali -



fonte: OML

Il ruolo dei nonni in parecchie circostanze assume un discreto rilievo nelle attività di cura dei piccoli, poiché oltre un terzo delle intervistate pensa di ricorrere al loro aiuto per accudire i propri figli.

Per quanto riguarda gli aiuti retribuiti, come era presumibile, le preferenze prediligono gli asilo nido, in particolare quelli pubblici (17,5%), e in misura secondaria quelli di natura privata (4,6%). In questo panorama si nota anche una corrispondenza tra l'intenzione di avvalersi dei nidi privati e quella di ricorrere ai servizi di tagesmutter.

Le indicazioni delle donne intervistate mettono in luce alcune differenze tra i due contesti territoriali separati nell'analisi. Una prima evidenza, peraltro abbastanza scontata, è lo squilibrio nella diffusione del servizio di asilo nido pubblico nelle zone periferiche rispetto

¹⁶ A questo proposito vale ricordare che la stragrande maggioranza delle donne intervistate è coniugata o comunque vive con un partner (95,1%).

alle zone urbane: in quest'ultimo caso il 23,1% utilizza o pensa di utilizzare questo servizio a fronte di una percentuale che si attesta su valori pressoché dimezzati nelle zone periferiche. In periferia l'assenza o la lontananza del servizio dal luogo di domicilio ne rendono ovviamente remota o più improbabile la fruibilità. E' un vuoto che solo in parte viene colmato dagli asili nido privati: nelle zone periferiche in effetti viene richiamato come soluzione conciliativa da una quota pari al 5% (che risulta doppia rispetto al corrispondente dato nel contesto urbano). L'interesse e la propensione all'utilizzo verso il servizio di tagesmutter è indipendente dalla collocazione territoriale, evidenziando per certi versi le maggiori potenzialità di questo servizio in termini di penetrazione capillare sul territorio. Lo stesso può dirsi per i centri estivi che vengono richiamati all'incirca dal 10% delle neo-mamme intervistate ancora una volta senza apprezzabili differenze tra città e periferia.

Il questionario ha dato spazio anche alle ragioni addotte dalle intervistate circa il mancato ricorso ai servizi di cura, con specifici affondi circa le problematiche riscontrate nelle diverse soluzioni. Lungi dal rappresentare uno strumento di monitoraggio dei servizi, questo spazio vuole dare voce a impressioni personali che si propongono di cogliere i vissuti e le principali problematiche avvertite dalle neo-mamme intervistate.

Per quanto riguarda le motivazioni del mancato utilizzo dei servizi di cura possiamo segnalare che 54 donne hanno motivato il mancato ricorso con il desiderio di seguire personalmente il proprio figlio; altre ancora si sono riconosciute in una situazione di assenza di necessità potendo contare sull'aiuto dei nonni.

Tra le problematiche maggiormente richiamate, in sede di intervista, circa il servizio di asilo nido, vanno segnalati i problemi di costi eccessivi (33 persone), tempi di attesa lunghi (21 persone), rischio di malattie (15 persone) e orari troppo rigidi (14).

Per i nidi privati la problematica più menzionata attiene ai costi (41 persone). Per un numero cospicuo di mamme (14) inoltre viene riportato all'attenzione il rischio di contrarre frequenti malattie da parte del piccolo.

Le opinioni sui nidi aziendali, essendo questi servizi meno conosciuti e diffusi sul territorio, risultano nell'indagine molto più ridotte di numero: le impressioni raccolte rimandano comunque ancora una volta al problema dei costi elevati e delle malattie ricorrenti.

Analogamente anche i problemi delineati circa i servizi di tagesmutter: costi eccessivi e malattie frequenti sono le perplessità più avvertite.

I PERCHÉ DELLE DIMISSIONI

La ricerca ha lasciato alle donne coinvolte nell'indagine la possibilità di esprimere liberamente le ragioni della loro astensione dal lavoro, attribuendo valore ed importanza alle sfumature personali di giudizio che potevano emergere in questa occasione. In effetti accanto a molte convergenze esperienziali è emerso uno spaccato delle difficoltà e dei problemi individuali, che consentono al lettore di avvicinarsi alle diverse situazioni familiari e professionali.

Di seguito verranno pertanto riportate alcune risposte alla domanda diretta circa il motivo per cui la donna ha deciso di dimettersi (domanda 29 del questionario).

Sono state selezionate alcune delle affermazioni più ricorrenti o altre, magari meno frequenti, ma comunque pregnanti quanto a significato. Le presentiamo raggruppate a seconda dei gradi di libertà che riconosciamo nella scelta.

Le dimissioni: una scelta necessaria

Come si è segnalato nel corso della trattazione, la maggioranza delle donne ha lasciato il lavoro per necessità, non potendo contare su delle vere e proprie alternative: le donne che hanno affrontato una scelta dimissionaria per necessità, sono ben 131, pari al 63,6% delle rispondenti.

Quando il problema sono gli orari:

Il problema più spinoso che affiora è certamente quello degli orari. Vengono rimarcate le difficoltà di lavorare con le turnazioni e soprattutto di renderle compatibili con le esigenze della propria famiglia. Talvolta ad essere sottolineata è piuttosto l'insostenibilità di orari troppo estesi e/o ancora l'indisponibilità di poter beneficiare di articolazioni rispondenti alle necessità dei figli o di lavoro part-time.

L'orario era impossibile da praticare ... dalle 16:00 alle 20:00 ... compresa la domenica

... non mi avrebbero concesso ... il part-time

... non mi ha concesso il part-time

... l'orario ... non combaciava con le mie esigenze

... a tempo pieno ... bimbi al nido per 10 ore al giorno.

Impossibilità di gestire ... bimbi piccoli facendo ... a tempo pieno...

Orario di lavoro non conforme ...

Orari incompatibili ...

... tempo pieno più straordinari ...

... non ... concesso il part-time ...

Per motivi di orari

... part-time ma non ... orari fissi ...

Impossibilitata a far coincidere orari di lavoro ... con orari asilo nido

Mancanza di flessibilità dell'orario

... lavoro dalle 5 la mattina ...

... negato il part-time

... l'orario di lavoro ... mattino ... pomeriggio con ... figli piccoli!

... lavorare anche la domenica ...

Niente part-time e non avevo alternative ...

... il lavoro era su turni ...

Per l'orario

Volevo un part-time ...

... l'orario ... non riuscivo ad organizzarmi con i bambini

... impegni familiari e orario di lavoro a tempo pieno ...

... non concesso il cambiamento dell'orario di lavoro ...

Incompatibilità orari di lavoro col marito

... i turni di lavoro ... impossibili ...

... no part-time; ...no flessibilità orario ...

Impossibilità di conciliare famiglia e orari

... lavorare a tempo pieno con i figli ...

... sarei mancata da casa dalle 8 alle 20

Lavoro a turni ... incompatibile con ... situazione familiare

Non riuscivo a organizzarmi ... con l'orario ... a tempo pieno

... non avevo il part-time ...

... nessuna prospettiva di part-time

... per cercare un lavoro part-time ...

La mancanza di aiuti parentali o retribuiti

Viene denunciato un vissuto pesante legato alla difficoltà di dover reggere la gestione dei tempi del bimbo. Il nodo cruciale in questi casi è rappresentato dalla mancanza di servizi e aiuti alla cura nella zona di residenza o all'insufficienza della rete parentale di supporto.

Non avevo aiuti ...

... figli piccoli e nessun aiuto

... non aiuti ...

Nessuno si poteva occupare di ...

... al nido non l'avevano presa

... non ho nessun familiare

... mancano strutture in zona

Inesistenza del servizio asilo nido/tages-mutter ...

Impossibilità di accudire ...

... nessuno che potesse tenere il bimbo ...

... mancanza di aiuto familiare

Ostilità nell'ambiente di lavoro

Le donne che pongono in relazione le proprie dimissioni con le difficoltà e le tensioni vissute nella propria realtà organizzativa sono 22: in questi casi l'ineluttabilità della scelta deriva da una situazione critica nei rapporti con il datore di lavoro.

... il rapporto di lavoro non era più sereno ...
... non voglio rimanere dove non sono più desiderata
Mi trattavano male ...
... orario e cambio di mansione
... al mio rientro non c'era più il mio posto ...
Situazione insopportabile ... cambio di sede di lavoro
... rientrare a tempo pieno con mansioni inferiori ...
Comportamento insopportabile ...
... cambio di mansione ed orario di lavoro
... il datore di lavoro creava problemi ...
Cambio mansioni ... rapporti deteriorati ...
Le ferie ... negate ...
Incomprensioni e troppe discussioni ...

Distanza da casa

Anche la distanza tra casa e lavoro ha costituito un forte deterrente per continuare a lavorare, contribuendo ad appesantire ulteriormente una situazione conciliativa già complicata.

Distanza dal lavoro ...
... lontananza
... il posto di lavoro ... troppo tempo lontana da casa ...
... trasferimento presso ... impossibile da accettare
... sede di lavoro distante ... abitazione ...
... posto di lavoro troppo distante da casa ...
Distanza tra abitazione e posto di lavoro
Spostamento del luogo di lavoro

Costi dei servizi

Le dimissioni in alcuni casi sopraggiungono per la scarsa o nulla convenienza economica del continuare a prestare la propria opera fuori casa.

... stipendio non permetteva di pagare l'asilo nido

... asili nido troppo cari!
... l'asilo nido è troppo costoso
... per pagare la baby-sitter
... non arrivavo a pagare la baby sitter
... costa il nido o una baby-sitter ...
... stipendio part-time è basso ...
... discorso economico riguardante le rette del nido ...
... il costo del nido ...
asilo nido e baby sitter non accessibili

Quando l'astensione è frutto di una libera scelta

Nell'analisi delle cause del perché queste donne hanno lasciato la propria occupazione va ricordato che esiste anche una parte, a dire il vero non trascurabile, di neo-mamme che hanno scelto di seguire personalmente il proprio figlio senza ricorrere ad aiuti esterni. Si tratta in tutto 47 donne, corrispondenti al 22% circa delle rispondenti all'indagine.

... volevo dedicarmi ai bambini
Per fare la mamma ...
... educare il proprio figlio ... scelta migliore
... badare alla famiglia
... occuparmi del mio bambino
... ho scelto di stare con i bambini ...
... occuparsi della famiglia ...
... occuparmi dei figli
Volevo seguire mia figlia ...
... seguire personalmente i bambini ...
Per fare la mamma ...
Per crescere i miei figli
... volevo fare la mamma
... occuparmi dei figli personalmente

Le situazioni ricche di commistioni

Molto spesso le intervistate hanno preferito dimettersi a causa di un concorso di fattori diversi in cui si fondono svantaggiose condizioni di orario o di distanza, scarse gratificazioni professionali o monetarie, e desiderio di curare direttamente i propri figli senza delegare ad altri questa attività.

... crescere i miei figli ... un orario di lavoro part-time
... scelta personale, ma anche obbligatoria
Occuparmi del bambino ... costi troppo alti dei servizi
... crescere il bambino ... il lavoro non mi soddisfaceva e per la distanza
Non riusciva a conciliare le esigenze ...
Per crescere mia figlia ... lavoro era troppo distante e per l'orario di lavoro ...

CONCLUSIONI

I risultati della ricerca ci restituiscono un quadro non privo di frammentazione.

Poiché peraltro l'obiettivo ascritto a questa indagine è quello di indagare il fenomeno degli abbandoni per maternità al fine di mantenere le donne dentro l'occupazione, risulta determinante cogliere delle consonanze all'interno del panorama delineato in modo da individuare le strategie di sostegno più appropriate.

Le situazioni e i vissuti che hanno accompagnato o addirittura indotto la decisione di lasciare il lavoro, risultano piuttosto diversificati, poichè sulle caratteristiche iniziali, legate a diversità di residenza, ma anche a differenze formative e lavorative si innesta un variegato panorama di differenti atteggiamenti personali.

Per la complessità della dimensione conciliativa all'interno della quale si sono dovute muovere, alcune mamme dimissionarie non hanno saputo identificare un aspetto prioritario nella decisione di lasciare il lavoro. Circostanze di contesto, fattori legati ad un lavoro poco gratificante o poco retribuito, la mancanza di aiuti, accanto al desiderio di accudire personalmente il proprio figlio si sono mescolati rendendo loro non facile stabilire delle priorità.

Nell'86,4% dei casi, invece, le intervistate sono riuscite ad individuare un fattore chiave cui riconnettere la propria decisione, ed è rispetto a queste che pare utile sviluppare alcune considerazioni.

Un primo snodo cruciale rispetto al fenomeno analizzato, attiene alla effettiva libertà esistente nella scelta di lasciare il lavoro; poiché se queste dimissioni fossero maturate per assecondare il semplice desiderio di accudire direttamente il proprio figlio, costituirebbero il legittimo esito di un atto di libertà, senza offrire particolari spunti di azione per recuperare queste donne al lavoro. Ma qualora queste stesse dimissioni originassero da una situazione priva di possibilità di scelta sembrerebbe utile individuare le determinanti e i possibili rimedi per aumentare la permanenza delle neomamme nell'occupazione.

Ad onor del vero, bisogna dire che una parte non irrilevante delle intervistate (pari ad oltre un quinto del totale) ha ricondotto in effetti la scelta dimissionaria proprio al desiderio di occuparsi direttamente della cura del figlio.

Per la maggior parte delle donne ascoltate l'astensione è stata vissuta però come una scelta necessaria, una decisione priva di altre vie di uscita (63,6%).

Le motivazioni addotte da questo nutrito gruppo di donne sono accomunate quasi tutte dall'insorgere di difficoltà conciliative. Tra le problematiche sottolineate dalle intervistate, quella maggiormente avvertita afferisce indubbiamente agli orari: in questi casi infatti, la

dimissione è dipesa da un orario contrattuale ritenuto insostenibile (24,3% del totale delle intervistate). Molte donne hanno richiesto invano, prima di dimettersi, di lavorare con un orario più flessibile o con un contratto part-time. I dinieghi dei datori di lavoro lasciano intuire una certa avversità nei confronti delle richieste avanzate, e in questo ambito potrebbe forse trovare opportuno spazio un'azione di stampo formativo rivolta proprio a questi ultimi per limitare le preclusioni aprioristiche e guidarli a compiere delle appropriate valutazioni in un quadro di più approfondita conoscenza delle potenzialità esistenti.

Sembra importante, sempre in questo ambito richiamare lo sforzo compiuto dalla Provincia Autonoma di Trento attraverso il Servizio per le politiche sociali, che di recente ha attuato il progetto Audit famiglia lavoro avente lo scopo di sostenere e di accompagnare nel tempo le misure conciliative dentro le aziende. Sempre in questa direzione si inquadrano anche le nuove misure inserite nel Piano dell'Agenzia del lavoro, che tra le altre azioni punta al rafforzamento del lavoro femminile anche con la promozione di forme flessibili di lavoro e la promozione del part-time in particolare.

A ulteriore conferma del fatto che le dimissioni sono per lo più maturate per difficoltà conciliative, e che, attenuandosi queste difficoltà le donne sarebbero rimaste dentro l'occupazione, si può addurre il fatto che, una parte significativa delle intervistate, in un tempo immediatamente successivo, è approdata ad un nuovo lavoro, un lavoro spesso più rispondente alle esigenze familiari. E' anche vero che per molte il cambiamento ha comportato una perdita di garanzie e di sicurezze contrattuali, mostrando sotto questo profilo una debolezza connotata sessualmente in questa delicata fase della vita familiare. Una fragilità che continua a rimanere ancora connotata al femminile e poco condivisa con la parte maschile della famiglia.

Un ulteriore gruppo, ha riportato alla nostra attenzione il problema dei costi dei servizi di cura, riconducendo il motivo della propria astensione proprio a questo aspetto (4,4% delle intervistate). Bisogna peraltro riconoscere che l'onere economico incide sensibilmente, poiché si confronta con situazioni reddituali certamente non elevate. Ad inquadramenti medio bassi nella scala organizzativa corrispondono compensi, che almeno nel breve periodo, non rendono conveniente alle neomamme di continuare a lavorare.

Una ulteriore riduzione del costo dei servizi per questi segmenti occupazionali più deboli potrebbe risultare efficace nella direzione di un aumento della convenienza a rimanere dentro l'occupazione. In un'ottica di più ampio respiro, peraltro anche l'attuale processo di rafforzamento del bagaglio formativo e il conseguimento di titoli di studio più spendibili sul mercato da parte della componente femminile contribuirà con il tempo a migliorare la posizione femminile dentro il quadro dell'occupazione, riducendone le probabilità di abbandono. Risultano essenziali ai fini di un generale miglioramento dell'occupazione femminile, le azioni di orientamento formativo, volte a liberare dagli stereotipi le scelte individuali delle ragazze e a indirizzarle senza preclusioni di giudizio verso i possibili percorsi di studio esistenti sul territorio.

Ritornando alle cause dell'astensione non si può tralasciare il fatto che in talune circostanze, sia risultato decisivo rispetto alla dimissione un atteggiamento ostile da parte datoriale nei confronti della donna (8,9% delle intervistate). Gli inviti più o meno espliciti fatti da alcuni datori accanto alla pregiudiziale chiusura nei confronti di richieste di

flessibilità temporale avanzate dalle lavoratrici, hanno di fatto costretto le neomamme verso l'abbandono del lavoro.

Un aspetto emerso con una certa evidenza nel corso dell'indagine attiene agli aspetti della localizzazione e alle difficoltà di raggiungere velocemente la propria sede di lavoro. Una difficoltà che è segnalata con maggior forza dalle donne che risiedono nelle zone cosiddette periferiche e che proprio per questo sono state monitorate specificatamente.

Tra l'altro vale richiamare come le neomamme delle zone periferiche vivano una situazione ancora più critica, poiché alle scontate difficoltà conciliative si aggiunge qualche svantaggio formativo (minor livello scolastico conseguito), oltretutto una rete di servizi meno capillare e quindi meno facilmente fruibile. A tutto questo si aggiunge nelle zone decentrate la prevalenza di un modello culturale basato sulla tradizionale divisione sessuale dei ruoli familiari, in cui solo al maschio compete il ruolo di bread winner.

E' stato ribadito anche in più occasioni come le possibilità di avvalersi dei servizi di cura sul territorio non siano diffuse in modo abbastanza omogeneo, e in questo senso risultino penalizzate proprio le zone periferiche.

Alcune intervistate infine denunciano una situazione di solitudine di fronte all'esigenza conciliativa: le necessità di cura non sempre infatti trovano adeguato sostegno nel supporto del partner o nella rete parentale. Meno della metà delle intervistate può contare sull'aiuto di quest'ultimo (48,2%). Bisogna rammentare a questo proposito che il vuoto lasciato dal partner viene talvolta compensato, in un terzo dei casi, dal contributo dei genitori e suoceri, o invece in altri casi nel sostegno di familiari e amici. Infine non manca una parte di neomamme che si trovano ad accollarsi pressoché interamente l'attività di cura del figlio (6,4% delle intervistate). A questo proposito è opportuno peraltro richiamare l'attenzione sul forte rinnovamento in atto nelle politiche locali di conciliazione. Il soggetto destinatario delle misure si sta spostando dalla madre alla famiglia nella sua interezza: ed è in questo ambito che dovrebbero essere accolte le decisioni e le scelte di cura dei figli in una logica di alternanza tra i genitori e di maggiore condivisione dei bisogni di cura rispetto al passato.

D'altra parte si deve riconoscere che la scelta di partecipare attivamente al mercato del lavoro è influenzata anche da una valutazione economica, dove la comparazione del costo dei servizi di cura viene accostata alla retribuzione ottenuta. Allo stato attuale, perdurando la nota asimmetria di genere nel mercato del lavoro che prospetta ai maschi percorsi e carriere più remunerative, sono ancora numerose le donne ad essere più coinvolte nelle attività di cura di quanto non lo siano i maschi. Vale ricordare in questo senso che alla fine del 2007 è stato approvato anche un accordo tra il Ministero delle Politiche per la famiglia e la Provincia Autonoma di Trento finalizzato alla realizzazione di alcuni progetti che puntano proprio a potenziare il sistema dei servizi socio-educativi, alla qualificazione delle assistenti familiari, al taglio dei costi dei servizi per le famiglie numerose. Sono misure che pur con carattere diverso convergono verso l'obiettivo unitario della conciliazione e di una più agevole condivisione dell'onere di cura.

In estrema sintesi gli esiti dell'indagine offrono numerosi spunti di riflessione che riportano l'attenzione in particolare alle problematiche conciliative e soprattutto all'insorgere di difficoltà legate a tempi lavorativi non adeguati e comunque non

modulabili su quelli legati alle esigenze della prole. Pertanto orari di lavoro e orari delle strutture preposte alla cura rappresentano i due fattori critici tra cui è urgente stabilire un dialogo con l'obiettivo di trovare nuove consonanze.

Un ulteriore snodo cruciale si identifica nel costo dei servizi di cura. Un particolare riguardo va alle lavoratrici appartenenti alle fasce occupazionali più basse e alla possibilità di offrire loro in rapporto alla loro retribuzione un minimo di convenienza economica nel continuare a lavorare¹⁷. Inoltre, è stato evidenziato un certo svantaggio delle donne della periferia, che sono risultate penalizzate sia per i tempi di collegamento, sia per una diffusione di servizi meno capillare. Anche i livelli formativi dell'offerta di lavoro risultano in queste aree periferiche meno elevati, con le ben note conseguenze sulle opportunità occupazionali e sulla permanenza nel mondo del lavoro. La combinazione di questi fattori ha determinato una maggiore propensione delle neomamme lavoratrici al ritiro precoce dal mercato del lavoro.

E' emersa infine anche una certa preclusione dei datori di lavoro nei confronti della maternità, un'ostilità che ha indotto in definitiva le lavoratrici a dimettersi. Quasi mai la negatività nei confronti dell'evento maternità peraltro si è spinta ad aggirare la legge costringendo le lavoratrici a firmare delle "dimissioni in bianco", anche se spesso gli atteggiamenti ostili dei titolari hanno comunque determinato l'astensione delle lavoratrici.

¹⁷ A questo proposito sembrano interessanti le riflessioni proposte in "Fiscalità e offerta di lavoro: una prospettiva di genere" (Roma, marzo 2008), dove vengono argomentate varie proposte per mantenere la componente femminile dentro l'occupazione. Particolarmente calzante allo scopo una declinazione del "working tax credit" mutuato dal modello anglosassone che si indirizza a tutti i lavoratori con bassi salari, prevedendo un extra benefit (childcare element) per corrispondere ai bisogni di cura.

QUESTIONARIO



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

ASTENSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO MATERNITÀ E PUERPERIO

Ottobre 2007

Osservatorio del mercato del lavoro

Per informazioni: Matarazzo Valentina tel. 0461/496036 - Segreteria 0461/496030

SEZ. I

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI

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

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

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

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

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

.....

4. Stato civile:

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

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

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

.....

SEZ. II

SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI AVVENUTE NEL 2006

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

Anni: Mesi:

7. Che mansione svolgeva immediatamente prima di dimettersi?

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

8. Il datore di lavoro dal quale dipendeva era:

- ☐ Pubblico
☐ Privato

9. Qual era la Sua qualifica professionale?

- ☐ Apprendista
☐ Operaia
☐ Impiegata
☐ Quadro
☐ Direttivo

10. Si trattava di un lavoro:

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

.....

11. Qual era il Suo contratto di lavoro:

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

.....

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

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

13. Il Suo lavoro richiedeva prestazioni di lavoro straordinario?

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

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

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

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

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

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

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

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

- ☐ Sì
- ☐ No

SEZ. III	LE DIMISSIONI
----------	---------------

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

- ☐ Sì
- ☐ No
- ☐ Non so

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

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

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

- ☐ Sì
- ☐ No

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

- ☐ Sì
- ☐ No

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

- ☐ Sì
- ☐ No

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

- ☐ Sì
- ☐ No

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

.....

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

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

SEZ. IV

PRINCIPALI MOTIVI CHE HANNO INDOTTO LE DIMISSIONI NELL'ANNO 2006

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

- ☐ Sì
☐ No

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

- ☐ Sì
☐ No

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

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

.....

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

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

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

.....

.....

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

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

.....

.....

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

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

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

.....

.....

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

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

.....

.....

.....

.....

SEZ. V

CONDIZIONE ATTUALE

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

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

.....

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

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

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

- ☐ Apprendista
☐ Operaia
☐ Impiegata
☐ Quadro
☐ Direttivo

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

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

.....

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

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

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

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

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

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

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

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

- ☐ Sì
☐ No

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

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

SEZ. VI

CONCILIAZIONE VITA LAVORO

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

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

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

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

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

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

.....

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

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

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

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

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

.....

.....

.....

.....

Bibliografia

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

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

ISFOL (2006), *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, Roma

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

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

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)

