

OSSERVATORIO

del mercato del lavoro

bollettino di documentazione sulle politiche
del lavoro a cura dell'Agencia del Lavoro.
Provincia Autonoma di Trento (L.p. 19/83)

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

Trento, agosto 2016

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

Il testo è stato redatto da Vida Bardiyaz (capitoli 1-9) e Isabella Speziali (capitolo 10)

Supporto informatico: Graziella Fontanari

Supporto segreteria: Elena Ruele

INDICE

LE ASTENSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO MATERNITÀ E PUERPERIO

Prefazione <i>di Barbara Poggio</i>	pag.	5
1. Percorso della ricerca- nota metodologica	pag.	9
2. Il profilo socio-anagrafico delle donne che hanno abbandonato il lavoro nel triennio 2010-2012	pag.	10
3. Le caratteristiche familiari e personali delle dimissionarie intervistate	pag.	12
4. Il lavoro che le donne hanno lasciato	pag.	17
5. Le dimissioni: tempi, contesto, motivazioni	pag.	31
6. La condizione delle intervistate al settembre dell'anno successivo alle dimissioni	pag.	39
7. Le rioccupate	pag.	45
8. Conciliazione vita e lavoro	pag.	50
9. Conclusioni	pag.	55
10. Il supporto delle politiche	pag.	59
Questionario	pag.	63

Prefazione

Negli ultimi anni il nostro Paese si è contraddistinto per la compresenza di due primati particolarmente negativi: un tasso di natalità e un tasso di occupazione femminile tra i più bassi nel mondo occidentale. I due fenomeni non sono scollegati: è ormai noto infatti che ad un più elevato tasso di occupazione femminile si accompagna anche un maggiore orientamento alla maternità, come avviene in diversi paesi Nord-europei dove il tasso di fecondità è oggi molto vicino al livello di sostituzione della popolazione, pari a 2 figli per donna.

Il difficile rapporto tra natalità e occupazione femminile in Italia è anche legato alla significativa probabilità che la nascita di un figlio corrisponda all'abbandono del posto di lavoro, fenomeno che negli ultimi anni è apparso addirittura in crescita. Come infatti si rileva nel rapporto Istat "Avere figli in Italia negli anni '2000" (2015) la percentuale di donne occupate che in corrispondenza di una gravidanza hanno lasciato o perso il lavoro è salita dal 18,4% del 2005 al 22,3% del 2012. Il problema è aggravato dal fatto che quando si esce dal mercato del lavoro per accudire i figli è poi difficile rientrarvi: in più del 60% dei casi le uscite infatti durano almeno 5 anni.

Nella provincia di Trento gli indicatori relativi alla condizione lavorativa delle donne e alla fecondità sono certamente meno critici rispetto al quadro nazionale: il tasso di occupazione femminile si avvicina infatti alla soglia del 60%, ben al di sopra della media italiana del 47%, e il tasso di fecondità è più elevato (1,54 vs. 1,37), anche se molto al di sotto degli standard Nord-europei. Gli sforzi compiuti negli ultimi anni sia sul versante delle politiche del lavoro che su quello delle politiche familiari hanno senza dubbio avuto un impatto significativo. Tuttavia anche in questo territorio il problema degli abbandoni presenta dimensioni non irrilevanti. Nel triennio 2010-12 le lavoratrici madri che hanno abbandonato il lavoro a seguito della maternità sono state infatti 824, in media 274 all'anno. Appare dunque importante comprendere più in profondità le caratteristiche del fenomeno, le sue cause e identificare le possibili strategie di contrasto e di intervento.

A tal fine l'Osservatorio del Mercato del Lavoro conduce da alcuni anni una survey postale basata sull'invio di un questionario a tutte le donne le cui dimissioni (avvenute durante la gravidanza o nel periodo successivo) erano state registrate presso il Servizio Lavoro della Provincia di Trento, riuscendo ad ottenere risposta dai tre quarti della popolazione.

Nelle pagine che seguono vengono presentati i principali esiti di questa indagine, che consentono di definire un quadro piuttosto accurato del problema e delle sue articolazioni, tenendo conto di una pluralità di fattori e dimensioni: dai fattori strutturali e anagrafici, alle percezioni relative all'esperienza lavorativa, alle motivazioni dell'abbandono, alla condizione lavorativa a seguito della nascita dei figli, all'identificazione di strumenti e soluzioni per affrontare il problema.

Tra i dati più significativi che verranno presentati colpisce in primo luogo l'incidenza del fenomeno, che riguarda una donna su dieci tra quelle occupate alle dipendenze che hanno avuto un figlio nel corso dei tre anni antecedenti la rilevazione. Si tratta di un dato certamente più incoraggiante rispetto al quadro nazionale (dove nel 2012 quasi una madre su quattro a distanza di due anni dalla nascita del figlio non aveva più un lavoro), ma che

comunque individua un ambito su cui appare necessario continuare a lavorare, considerato anche il fatto che la maggior parte degli abbandoni sono descritti come scelte obbligate. Va inoltre segnalato che il fenomeno non riguarda solo famiglie con più figli, in cui quindi il carico di cura è particolarmente elevato, ma in molti casi riguarda la nascita del primo figlio, quindi si pone in stretta correlazione con la scelta stessa di maternità.

L'analisi mostrerà inoltre che il fenomeno non è equamente distribuito tra tutta la popolazione femminile occupata, ma le variabili che entrano in gioco nella scelta dell'abbandono sono molteplici, dal contesto geografico, all'età, al titolo di studio, al settore lavorativo, alle caratteristiche del lavoro svolto.

In particolare, come si vedrà, sono più a rischio di abbandono le donne che vivono in aree periferiche e lavorano nel settore privato con contratti a tempo pieno. Un dato a cui va prestata particolare attenzione riguarda la relazione con il titolo di studio. L'analisi condotta, infatti, mostra che l'incidenza delle dimissioni è più circoscritta tra le donne che hanno un titolo di studio più elevato, il che sembra confermare che un maggior investimento formativo generi un maggior grado di attaccamento al lavoro e condizioni lavorative più favorevoli, in termini di qualità e remunerazione, riducendo quindi il rischio di abbandono. Si osserva tuttavia che la quota di dimissioni è più consistente tra le donne con qualifica professionale e tra le diplomate, che rappresentano rispettivamente un quarto e la metà delle donne che hanno lasciato il lavoro (a fronte di un peso occupazionale del 17% e del 41% tra le occupate): se da un lato quindi un titolo di studio elevato sembra essere un fattore di protezione rispetto agli abbandoni, dall'altro potrebbe essere utile riflettere sulle scelte formative relative ai percorsi di studio superiori e sulle relative implicazioni in termini di opportunità nel mercato del lavoro.

Colpisce inoltre la consistente presenza di donne che abbandonano un lavoro a tempo indeterminato, con il rischio poi di non riuscire più ad ottenere una posizione stabilizzata al rientro. D'altra parte, come si è detto, nella percezione delle intervistate, l'abbandono non è una scelta libera, ma viene nella grande maggioranza (65%) percepita come opzione obbligata, dovuta soprattutto alla impossibilità di conciliare i nuovi carichi familiari con l'impegno lavorativo. Questo significa che una migliore organizzazione del lavoro e una maggiore attenzione delle aziende alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare potrebbe limitare in modo significativo questo fenomeno, che ha significativi costi anche sul piano sociale ed economico.

La Provincia di Trento ha molto investito nel corso degli ultimi anni sul versante delle politiche familiari e della conciliazione famiglia-lavoro. Nella prospettiva di affrontare in modo ancora più efficace il fenomeno degli abbandoni, possono tuttavia essere pensate ulteriori iniziative, che incidano in modo più efficace sui soggetti che questa indagine individua come maggiormente a rischio e sulle questioni che appaiono come più problematiche.

In tal senso appare importante concentrare l'attenzione sul settore privato e sulle aree territoriali periferiche, promuovendo iniziative mirate all'introduzione di strumenti di flessibilità oraria e spaziale. Il part-time è uno strumento importante, che può essere utilizzato per periodi specifici del ciclo di vita di lavoratori e lavoratrici, ma che ha anche rilevanti controindicazioni (ad esempio in termini previdenziali e di prospettive di

sviluppo), per cui è importante lavorare nella prospettiva di incentivare altri strumenti di lavoro agile (personalizzazione degli orari, telelavoro...). Vanno inoltre potenziati i servizi di cura, prevedendo soluzioni orarie non tradizionali (una recente indagine condotta dalla UIL-Tucs nei comparti commercio e turismo sui licenziamenti legati alla maternità, segnala che tra i problemi principali vi è l'incompatibilità degli orari dei servizi di cura e scolastici) e costi più commisurati ai redditi, perché spesso gli abbandoni sono legati alla sproporzione tra salario e costo del servizio di cura. Infine appare importante insistere su azioni che incentivino una più equilibrata divisione dei ruoli e dei compiti dall'interno delle famiglie e della società, sia promuovendo e rendendo più fruibili i congedi da parte dei padri, sia lavorando sulla sensibilizzazione culturale, a partire dai percorsi scolastici sulle relazioni di genere.

Barbara Poggio
Università degli Studi di Trento

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

1. PERCORSO DELLA RICERCA- NOTA METODOLOGICA

La presente ricerca, sulla solca tracciata da un'analoga indagine per le donne dimissionarie risalente al triennio 2007-2009, pone al centro dell'attenzione le lavoratrici dipendenti che nel periodo tra il 2010 ed il 2012 hanno maturato la decisione di abbandonare il lavoro nel periodo della maternità e puerperio. Questo periodo per gli anni 2010, 2011 e buona parte del 2012 corrisponde al lasso di tempo tra la gravidanza e il primo anno di vita del bambino, così come era previsto dalla normativa di riferimento (l'articolo 18 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e l'articolo 55 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Con la legge 92/2012 (legge Fornero, Art. 4 comma 16), e precisamente dal 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della Riforma), tale periodo si estende a tre anni. In particolare, i primi tre anni di vita del bambino (in caso di figlio biologico); oppure durante il triennio a far tempo dalla data di accoglienza del minore adottato o affidato (in caso di affidamento o adozione nazionale); o ancora durante i tre anni che decorrono dalla comunicazione della proposta d'incontro con il minore (in caso di adozione internazionale). Pertanto, alla luce delle suddette modifiche nell'attuale indagine rientrano in quest'ultima tipologia 18 casi rilevati nella seconda metà del 2012.

L'efficacia delle dimissioni della lavoratrice (o del lavoratore) e della risoluzione consensuale del rapporto è condizionata dalla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti - Servizio Lavoro nel caso della Provincia Autonoma di Trento - previa dichiarazione di dimissione/risoluzione consensuale da parte dei lavoratori. Questa procedura vuole evitare pressioni indebite sulle lavoratrici tutelando dal rischio delle dimissioni in bianco, vale a dire dall'atto di far firmare contestualmente al contratto di lavoro anche una lettera di dimissioni, così da poter poi in qualunque momento interrompere il rapporto lavorativo.

La ricerca si propone di far emergere la dimensione e le cause dell'abbandono del lavoro da parte delle neo mamme, ma delinea anche i percorsi successivi fino al settembre dell'anno seguente alla data delle dimissioni. Ciò al fine di cogliere l'incidenza su questo fenomeno dei principali fattori di ordine economico, sociale e culturale, nonché quegli elementi che incidono fortemente sulla gestione dei tempi di vita e tempi di lavoro, quali l'organizzazione dell'impresa, le normative e le politiche di sostegno alla maternità, la disponibilità o meno dei servizi per l'infanzia e l'esistenza o meno del supporto della

famiglia e del partner.

A tale scopo è stato utilizzato un articolato questionario strutturato in sette sezioni. Una prima di contenuto socio-anagrafico ha inteso tratteggiare alcune caratteristiche individuali e familiari delle intervistate. Seguono le sezioni riguardanti la situazione lavorativa precedente alle dimissioni, il contesto e le circostanze in cui sono maturate le dimissioni, nonché le principali motivazioni che hanno indotto le madri a tale scelta. La quinta sezione indaga la condizione professionale e non, al settembre dell'anno successivo alle dimissioni, e quella successiva focalizza le condizioni professionali riscontrate al momento in cui è stata effettuata l'intervista. Nella settima sezione si indaga su alcuni aspetti legati alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle madri dimissionarie. Infine, l'ultima parte costituisce uno spazio aperto per cogliere eventuali suggerimenti, proposte o problematiche e criticità, legate al binomio maternità e lavoro, non emerse nelle altre sezioni del questionario.

L'invio dei questionari è avvenuto per posta ordinaria sia per ragioni di opportunità, ritenendolo un mezzo più adeguato rispetto alle interviste telefoniche per delle donne in buona parte alle prese ancora con delicati impegni di cura, sia per motivi quali la praticità e il contenimento dei costi, nonché per poter raggiungere anche le lavoratrici di cui non si disponeva di un numero di telefono o dell'indirizzo di posta elettronica. Tale procedura è stata integrata dai contatti telefonici con le persone mancanti al termine del periodo stabilito per la restituzione dei questionari compilati.

Per quanto riguarda la selezione delle intervistate, non si è proceduto ad un campionamento, in quanto si è ritenuto opportuno estendere l'indagine a tutte le madri dipendenti, le cui dimissioni, dovute alla maternità, erano state convalidate nel triennio 2010-2012 dal Servizio Lavoro della Provincia. I dati pervenuti, infine, sono stati epurati dai 44 casi in cui le dimissioni erano state motivate da cause diverse dalla maternità, come per esempio il matrimonio, i trasferimenti della residenza fuori provincia, o perché le dimissioni riguardavano padri (16 casi nel triennio in esame).

2. IL PROFILO SOCIO-ANAGRAFICO DELLE DONNE CHE HANNO ABBANDONATO IL LAVORO NEL TRIENNIO 2010-2012

Nel triennio 2010-2012, nella provincia di Trento, sono stati registrati presso il Servizio Lavoro della Provincia 868 casi di convalide delle dimissioni avvenute durante la gravidanza, o durante il primo anno di vita del bambino, prolungato poi a tre anni (a partire dal luglio del 2012) a seguito della Legge 92/2012.

Da questi 868 casi, dopo le operazioni di pulizia dei dati, sono scaturite 824 lavoratrici madri (contro i 16 casi di padri dimissionari) che hanno abbandonato il lavoro proprio per motivi di maternità. E' un numero significativo, considerando che rappresenta il 10% circa delle 8.457 donne occupate alle dipendenze che, in base all'indagine continua sulle forze di lavoro ISTAT, hanno avuto un figlio sotto l'anno di età nel triennio 2010-2012. Si tratta di una media di quasi 274 all'anno, dato che si contano 240 dimissioni per questo motivo nel 2010, 305 nel 2011 e 279 nel 2012.

Pertanto, l'universo di quest'indagine è costituito da 824 intervistate di cui 612

intervistate effettive, con una percentuale di risposte che è poco più del 70%.

Prima di addentrarci nel merito dei dati rilevati, si ritiene utile proporre una breve fotografia delle donne dimissionarie, osservandone le caratteristiche socio-demografiche, l'area geografica di appartenenza, il contesto socio-familiare, le caratteristiche occupazionali e i settori di provenienza del lavoro che hanno abbandonato. Ciò al fine di verificare l'incidenza di tali fattori sulle scelte e sui comportamenti delle donne nel periodo della maternità e del puerperio. Tali informazioni sono ricavabili dai moduli depositati presso il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento. Le informazioni successive riguarderanno, invece, le risposte date al questionario dalle intervistate e quindi potrebbero risentire di un certo grado di soggettività.

Iniziando l'analisi dei dati raccolti con l'area geografica e il luogo di residenza delle madri dimissionarie, si precisa innanzitutto che il territorio provinciale è stato diviso tra aree cosiddette urbane e periferiche. Sono stati collocati nella zona urbana i comuni di Trento, Rovereto, Arco, Riva, Pergine e Piana Rotaliana. Le aree periferiche sono state definite in modo residuale, facendovi rientrare per differenza tutti i comuni non urbani.

Come risulta dalla Tab.1, la distribuzione delle donne dimissionarie vede prevalere le aree periferiche. Tale constatazione vale per i singoli anni di riferimento, così come per il totale del triennio 2010-2012, dove la percentuale delle dimissionarie nella periferia rappresenta il 56,3% (per le intervistate) e il 57,4% (per le intervistate) sul totale.

Tra i fattori che contribuiscono alla determinazione di tale divario territoriale, possono avere un ruolo centrale la più gravosa mobilità, causata da una maggiore concentrazione delle sedi lavorative nelle aree urbane e una, mediamente, minore offerta di servizi di cura per l'infanzia nelle aree periferiche. Infatti, come emerge dai dati Ispat (Rilevazione sui servizi socio-educativi per la prima infanzia), il grado di copertura della domanda potenziale e quella effettiva¹ del servizio nido di infanzia per le Comunità di Valle nell'anno educativo 2011/2012, è improntato ad una significativa variabilità: per la copertura della domanda potenziale, essa spazia dal 6,0% della Comunità Rotaliana-Königsberg al 38,8% della Comunità di Altipiani Cimbri (contro il 33,1% del territorio Val d'Adige); mentre per la domanda effettiva, si va da poco più del 44% della Primiero, al 100% della comunità Valle di Sole e Val di Fiemme (contro il 91,1% del territorio Val d'Adige).

L'altra variabile presa in considerazione in questo primo approccio all'analisi del fenomeno è quella dell'età. La fascia di età prevalente, con riferimento al totale del triennio, è naturalmente quella legata alla fase della vita in cui è più probabile l'evento della maternità; la fascia tra i 30 e i 34 anni che, sia per le intervistate sia per le intervistate, rappresenta le percentuali più consistenti che, rispettivamente, vanno da poco più del 39% a oltre il 40% sul totale.

¹ Il grado di copertura della domanda potenziale è dato dal rapporto percentuale tra la capienza delle strutture e i bambini residenti 0-2 anni; il grado di copertura della domanda effettiva, assunta come somma della capienza e dell'eventuale lista d'attesa, indica la percentuale di soddisfacimento della domanda espressa rispetto alla capienza delle strutture.

Tab. 1 DIMISSIONARIE PER FASCIA D'ETÀ E RESIDENZA (anni 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Totale intervistande	240		305		279		824		
Zona geografica									
Zona urbana	113	47,1	131	43,0	116	41,6	360	43,7	120
Zona periferica	127	52,9	174	57,0	163	58,4	464	56,3	155
Età									
<25 anni	19	7,9	21	6,9	16	5,7	56	6,8	19
25-29 anni	66	27,5	75	24,6	67	24,0	208	25,2	69
30-34 anni	94	39,2	117	38,4	112	40,1	323	39,2	108
35-39 anni	47	19,6	77	25,2	61	21,9	185	22,5	62
40 e più anni	14	5,8	15	4,9	23	8,2	52	6,3	17
Totale intervistate	177		240		195		612		
Zona geografica									
Zona urbana	83	46,9	98	40,8	80	41,0	261	42,6	87
Zona periferica	94	53,1	142	59,2	115	59,0	351	57,4	117
Età									
<25 anni	8	4,5	11	4,6	11	5,6	30	4,9	10
25-29 anni	42	23,7	60	25,0	46	23,6	148	24,2	49
30-34 anni	83	46,9	89	37,1	77	39,5	249	40,7	83
35-39 anni	32	18,1	68	28,3	41	21,0	141	23,0	47
40 e più anni	12	6,8	12	5,0	20	10,3	44	7,2	15

Fonte: OML

Seguono con valori non troppo distanti tra di loro le 25-29enni (25,2% per intervistande e 24,2%, per intervistate) e le 35-39enni (22,5%, per intervistande e 23,0%, per intervistate). Nelle due fasce di età residuali collocate all'estremo delle suddette classi di età, l'incidenza delle dimissioni scende sotto il 7%.

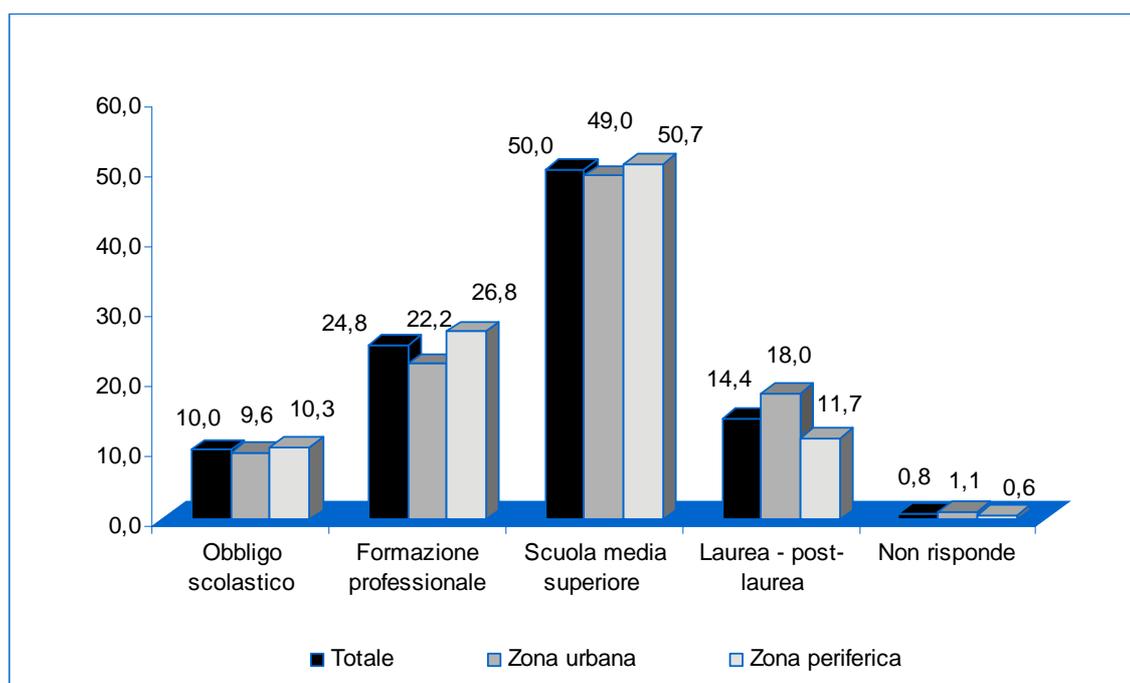
3. LE CARATTERISTICHE FAMILIARI E PERSONALI DELLE DIMISSIONARIE INTERVISTATE

Prima di procedere, si richiama l'attenzione al fatto che d'ora innanzi l'analisi sarà focalizzata sulle sole donne dimissionarie che hanno risposto al questionario. Come già anticipato al punto precedente, si tratta nel complesso di 612 intervistate così ripartite nel triennio: 177 nel 2010, 240 nel 2011 e 195 nel 2012.

Una prima caratteristica presa in esame in quest'ambito si riferisce al titolo di studio delle dimissionarie. La distribuzione raffigurata nel Graf.1 indica che il gruppo più numeroso tra le dimissionarie è rappresentato da donne con un diploma di scuola superiore (dal 49 a oltre il 50% sul totale, a seconda che si riferisca alla zona urbana, periferica, oppure all'intero territorio provinciale). Seguono la categoria delle donne in possesso di una

qualifica professionale (dal 22,2 al 26,8%, sempre in base alla suddivisione per zone), quella delle laureate (dall'11,7 al 14,4%, sempre in base alle zone di riferimento) e, solo per ultime, il gruppo delle lavoratrici madri con la licenza media (con un'incidenza attorno al 10%).

Graf. 1 TITOLO DI STUDIO DELLE DIMISSIONARIE
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

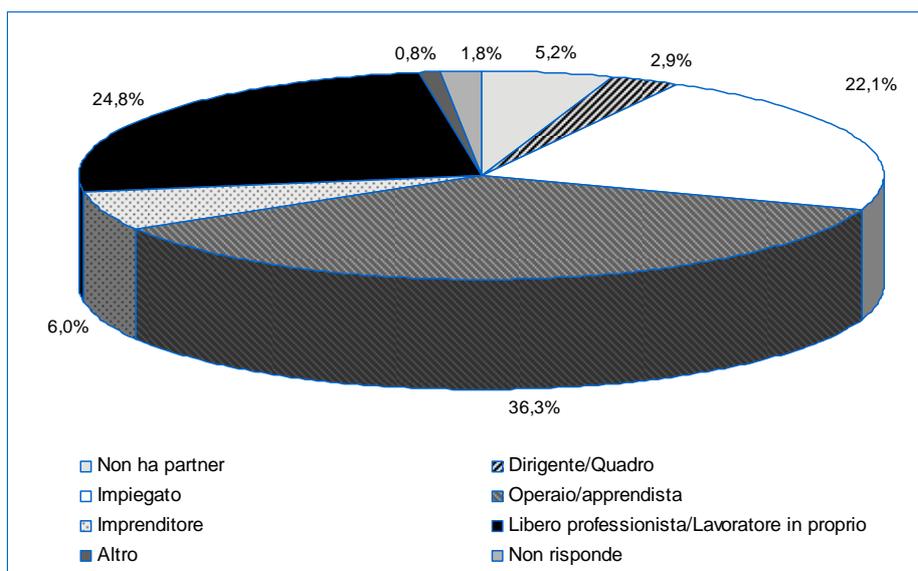
Questi dati, però, riportando soltanto la distribuzione delle dimissionarie in base al titolo di studio, non sono sufficienti per appurare se esiste una relazione tra il livello formativo e le dimissioni delle madri lavoratrici e, pertanto, vanno “corretti” rapportando le percentuali delle dimissioni a quella che è la distribuzione dell'occupazione femminile di età compresa tra i 15-44 anni per titolo di studio nel triennio 2010-2012 (indagine continua sulle forze di lavoro Istat).

Tale operazione porta alla constatazione che la quota delle dimissionarie laureate (pari al 14,4%) è inferiore di poco più di 12 punti percentuali rispetto all'incidenza (pari al 26,8%) delle madri con uguale titolo di studio sul totale delle occupate nella fascia di età di riferimento in Trentino. Ciò significa una minore propensione a dare le dimissioni a seguito della maternità tra le donne con il più elevato titolo di studio, grazie anche alle occupazioni più qualificate e meglio retribuite che si presume possano ottenere. Ma anche tra le donne con il solo obbligo scolastico si riscontra una minore incidenza della quota delle dimissionarie rispetto alla quota delle occupate con la medesima scolarità: lo scarto in questo caso è pari a 3,6 punti percentuali e ciò è plausibile pensare che sia dovuto alle maggiori difficoltà per queste madri di un reinserimento occupazionale successivo alla maternità e agli svantaggi economici da esse derivanti.

Il minore grado di attaccamento al lavoro dopo la maternità si rileva, invece, tra le qualificate della formazione professionale (che pesano per il 25% circa tra le dimissionarie e rappresentano poco meno del 17% dell'occupazione femminile) e anche tra le diplomate che costituiscono la metà delle dimissionarie a fronte di un peso occupazionale del 40,6%. Queste ultime due categorie, infatti, essendo in possesso di una formazione intermedia rispetto alle laureate e alle madri con il solo obbligo scolastico, potrebbero, da un lato essere poco motivate a mantenere un lavoro non altamente qualificato e remunerato, ma dall'altro lato, nutrire maggiori aspettative circa una loro ricollocazione sul mercato del lavoro. Infatti, come vedremo successivamente, una conferma a tale aspettativa viene dai dati riguardanti la situazione occupazionale delle madri dimissionarie al settembre dell'anno successivo alle dimissioni, dove si riscontra una relazione proporzionalmente diretta tra il titolo di studio e il successo occupazionale.

Altro fattore importante che influenza la decisione relativa alle dimissioni da parte delle lavoratrici neomamme, è il contesto familiare. Infatti, l'esistenza di un partner ha una rilevante implicazione sia sul piano conciliativo sia su quello economico.

Graf. 2 ESISTENZA E PROFESSIONE DEL PARTNER
- valori percentuali medi del triennio 2010 -2012



Fonte: OML

Tale relazione è raffigurata nel Graf. 2, dove si rileva, per il totale del triennio, che solo poco più del 5% delle intervistate è senza un partner, essendo esse separate, divorziate, nubili o vedove. Questo dato, seppur molto contenuto quantitativamente e, peraltro, non particolarmente in aumento tra il 2010 e il 2012², ha un importante significato, giacché indica che le donne sole si dimettono meno a causa della maternità, in quanto più

² Al contrario del triennio 2007-2009, dove si registrava una crescita progressiva delle madri dimissionarie sole (dal 2,3% del 2007, al 7,8% del 2009), per il triennio 2010-2012 si rileva un andamento piuttosto altalenante di questa categoria: il 4,5 % del 2010, il 6,7% nel 2011 e il 4,1% nel 2012.

facilmente esposte al rischio di povertà. Per contro, le donne che possono contare sul supporto economico di un partner sono maggiormente propense a tale scelta, anche se ciò è particolarmente vero nel caso delle famiglie in cui di norma il reddito non è molto elevato ma tuttavia è sufficiente a sostenere anche le spese legate al nuovo “arrivato”. Infatti per oltre la metà dei casi le dimissioni per maternità si determinano laddove il partner è operaio oppure impiegato. Per circa il 25% di dimissionarie il partner è un lavoratore in proprio, mentre si limitano a poco meno del 3% le donne sposate o conviventi con imprenditori, dirigenti e quadri.

Altro fattore che influenza gli impegni di cura è rappresentato dal numero dei figli. In base a questo parametro, i dati relativi al totale del triennio (Tab. 2), indicano un maggiore numero di intervistate con due o tre figli (329 persone, pari al 53,8% del totale), ma anche una consistente quota (attorno al 45%, pari a 276 persone) di lavoratrici che hanno rassegnato le dimissioni già al primo figlio. Ciò induce a pensare come le problematiche della conciliazione tendano a manifestarsi fin dalla nascita del primo figlio.

Tab. 2 CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Numero di figli									
1	72	40,7	121	50,4	83	42,6	276	45,1	92
2 o 3	103	58,2	114	47,5	112	57,4	329	53,8	110
4 o +	2	1,1	5	2,1	0	0,0	7	1,1	2
Titolo di studio posseduto									
Obbligo scolastico	21	11,9	23	9,6	17	8,7	61	10,0	20
Formazione professionale	45	25,4	59	24,6	48	24,6	152	24,8	51
Scuola media superiore	83	46,9	126	52,5	97	49,7	306	50,0	102
Laurea - post-laurea	27	15,3	32	13,3	29	14,9	88	14,4	29
Non risponde	1	0,6	0,0	0,0	4	2,1	5	0,8	2
Stato civile									
Nubile/single	5	2,8	6	2,5	2	1,0	13	2,1	4
Coniugata/convivente	169	95,5	224	93,3	187	95,9	580	94,8	193
Separata/divorziata	3	1,7	10	4,2	6	3,1	19	3,1	6
Vedova	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Professione del partner									
Non ha partner	8	4,5	16	6,7	8	4,1	32	5,2	11
Dirigente/Quadro	3	1,7	8	3,3	7	3,6	18	2,9	6
Impiegato	41	23,2	57	23,8	37	19,0	135	22,1	45
Operaio/apprendista	60	33,9	85	35,4	77	39,5	222	36,3	74
Imprenditore	13	7,3	10	4,2	14	7,2	37	6,0	12
Libero professionista/Lavoratore in proprio	48	27,1	60	25,0	44	22,6	152	24,8	51
Altro	0	0,0	2	0,8	3	1,5	5	0,8	2
Non risponde	4	2,3	2	0,8	5	2,6	11	1,8	4
Abita con persone non del tutto autosufficienti									
si	3	1,7	3	1,3	5	2,6	11	1,8	4
no	169	95,5	233	97,1	186	95,4	588	96,1	196
Non risponde	5	2,8	4	1,7	4	2,1	13	2,1	4

Fonte: OML

Tab. 2a CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA URBANA (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Numero di figli									
1	32	38,6	52	53,1	34	42,5	118	45,2	39
2 o 3	49	59,0	43	43,9	46	57,5	138	52,9	46
4 o +	2	2,4	3	3,1	0	0	5	1,9	2
Titolo di studio posseduto									
Obbligo scolastico	14	16,9	10	10,2	1	1,3	25	9,6	8
Formazione professionale	17	20,5	20	20,4	21	26,3	58	22,2	19
Scuola media superiore	35	42,2	50	51,0	43	53,8	128	49,0	43
Laurea - post-laurea	16	19,3	18	18,4	13	16,3	47	18,0	16
Non risponde	1	1,2	0	0,0	2	2,5	3	1,1	1
Stato civile									
Nubile/single	3	3,6	5	5,1	1	1,3	9	3,4	3
Coniugata/convivente	79	95,2	91	92,9	76	95,0	246	94,3	82
Separata/divorziata	1	1,2	2	2,0	3	3,8	6	2,3	2
Vedova	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Professione del partner									
Non ha partner	4	4,8	7	7,1	4	5,0	15	5,7	5
Dirigente/Quadro	3	3,6	7	7,1	5	6,3	15	5,7	5
Impiegato	21	25,3	27	27,6	21	26,3	69	26,4	23
Operaio/apprendista	27	32,5	30	30,6	25	31,3	82	31,4	27
Imprenditore	5	6,0	2	2,0	7	8,8	14	5,4	5
Libero professionista/Lavoratore in proprio	22	26,5	23	23,5	14	17,5	59	22,6	20
Altro	0	0,0	1	1,0	2	2,5	3	1,1	1
Non risponde	1	1,2	1	1,0	2	2,5	4	1,5	1
Abita con persone non del tutto autosufficienti									
si	1	1,2	0	0,0	2	2,5	3	1,1	1
no	80	96,4	94	95,9	77	96,3	251	96,2	84
Non risponde	2	2,4	4	4,1	1	1,3	7	2,7	2

Fonte: OML

Tab. 2b CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA PREIFERICA (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Numero di figli									
1	40	42,6	69	48,6	49	42,6	158	45,0	53
2 o 3	54	57,4	71	50,0	66	57,4	191	54,4	64
4 o +	0	0,0	2	1,4	0	0,0	2	0,6	1
Titolo di studio posseduto									
Obbligo scolastico	7	7,4	13	9,2	16	13,9	36	10,3	12
Formazione professionale	28	29,8	39	27,5	27	23,5	94	26,8	31
Scuola media superiore	48	51,1	76	53,5	54	47,0	178	50,7	59
Laurea - post-laurea	11	11,7	14	9,9	16	13,9	41	11,7	14
Non risponde	0	0,0	0	0,0	2	1,7	2	0,6	1
Stato civile									
Nubile/single	2	2,1	1	0,7	1	0,9	4	1,1	1
Coniugata/convivente	90	95,7	133	93,7	111	96,5	334	95,2	111
Separata/divorziata	2	2,1	8	5,6	3	2,6	13	3,7	4
Vedova	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Professione del partner									
Non ha partner	4	4,3	9	6,3	4	3,5	17	4,8	6
Dirigente/Quadro	0	0,0	1	0,7	2	1,7	3	0,9	1
Impiegato	20	21,3	30	21,1	16	13,9	66	18,8	22
Operaio/apprendista	33	35,1	55	38,7	52	45,2	140	39,9	47
Imprenditore	8	8,5	8	5,6	7	6,1	23	6,6	8
Libero professionista/Lavoratore in proprio	26	27,7	37	26,1	30	26,1	93	26,5	31
Altro	0	0,0	1	0,7	1	0,9	2	0,6	1
Non risponde	3	3,2	1	0,7	3	2,6	7	2,0	2
Abita con persone non del tutto autosufficienti									
si	2	2,1	3	2,1	3	2,6	8	2,3	3
no	89	94,7	139	97,9	109	94,8	337	96,0	112
Non risponde	3	3,2	0	0,0	3	2,6	6	1,7	2

Fonte: OML

4. IL LAVORO CHE LE DONNE HANNO LASCIATO

In questa sezione si approfondisce la situazione lavorativa precedente alle dimissioni, attraverso l'analisi di una serie di variabili quali la tipologia contrattuale, l'anzianità sul lavoro, i settori di attività, le qualifiche e le professioni svolte, il livello di retribuzione, nonché caratteristiche dell'occupazione sia dal punto di vista organizzativo (quali per esempio, l'orario, il lavoro straordinario, la mobilità sul territorio, la possibilità di acquisizione delle competenze professionali e di fare carriera), sia dal punto di vista della soddisfazione personale attraverso l'analisi del giudizio delle intervistate.

Prima di addentrarsi in quest'analisi e al fine di poter delineare con maggiore precisazione le cause delle dimissioni, si ritiene opportuno evidenziare che nell'arco del triennio 2010-2012 oltre il 94% delle donne dimissionarie (576 persone) ha risposto di aver dato le dimissioni volontariamente. Pertanto i casi riconducibili alle dimissioni in bianco (la pratica, cioè, di fare firmare alla lavoratrice al momento dell'assunzione una lettera di dimissioni senza data così che in qualunque momento possa essere obbligata ad andarsene)

risultano decisamente residuali: 7 persone, alle quali si possono forse assimilare altri 29 casi di non risposta, volendo attribuire a tali non risposte qualche forma di coercizione da parte dell'azienda (Tab. 3).

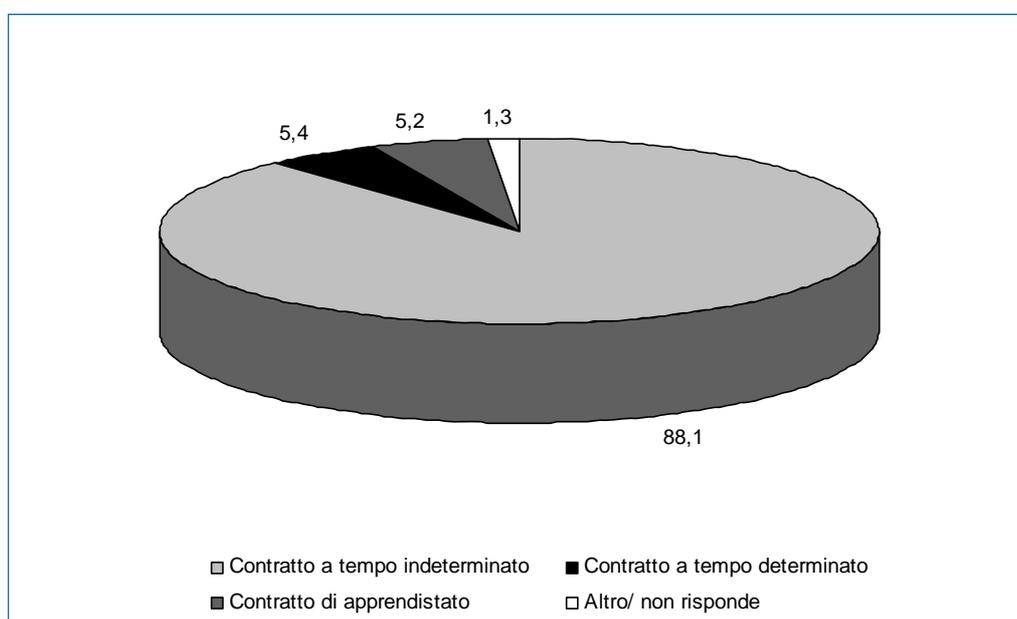
Tale andamento risulta perfettamente in linea con la situazione rilevata nella precedente indagine relativa al triennio 2007-2009.

Ciò premesso, si può proceder alla descrizione della situazione lavorativa precedente alle dimissioni, attraverso l'analisi delle seguenti variabili:

➤ Anzianità di lavoro e tipologie contrattuali

In conformità ai dati del precedente triennio 2007-2009 e diversamente da quanto ci si sarebbe atteso, anche per il triennio in esame si rileva una prolungata attività lavorativa delle madri dimissionarie prima di questo evento. Infatti, per il totale del triennio, su 612 intervistate solo 29 persone (il 4,7%) hanno un'anzianità lavorativa inferiore all'anno, mentre poco più del 13% dichiara un'esperienza più che decennale. Le quote più consistenti invece riguardano le madri che hanno lavorato tra 1 a 5 anni (il 49,3%) e tra 6 e 10 anni (32,7%).

Graf. 3 FORMA CONTRATTUALE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

Questa prolungata attività lavorativa si associa anche alla tipologia contrattuale delle intervistate: poco più dell'88% aveva un contratto a tempo indeterminato, mentre quelle con occupazioni a tempo determinato e di apprendistato sono oltre il 10%. (Graf. 3).

Da questo dato si deduce, dunque, che la precarietà contrattuale non è tra le principali cause che possono aver indotto le donne a dare le dimissioni.

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

In linea con i dati del triennio 2007-2009, anche le intervistate nel triennio 2010-2012 provengono nella stragrande maggioranza (il 97,4% del totale) dal settore privato e, all'interno di questo, dal comparto commercio e pubblici esercizi che incide per il 33,8% sul totale. Il dato è a conferma del fatto che in questi ambiti, le modalità organizzative e la rigidità del regime orario poco concilianti alle necessità familiari sono fattori che influiscono fortemente sulla scelta di dimissione da parte delle lavoratrici madri.

Un'altra discreta quota di dimissionarie, poi, proviene dal comparto dei servizi alle imprese (poco più del 20%) e dalla categoria "Pubblica Amministrazione, sanità e istruzione" (12,1%), precisando che si tratta perlopiù di donne in precedenza occupate nelle aree private del comparto e non in quella del pubblico impiego notoriamente più garantistico ai fini della tutela della maternità. Infatti, solo 16 donne su un totale di 612 dimissionarie nel triennio in esame lavoravano nella Pubblica Amministrazione.

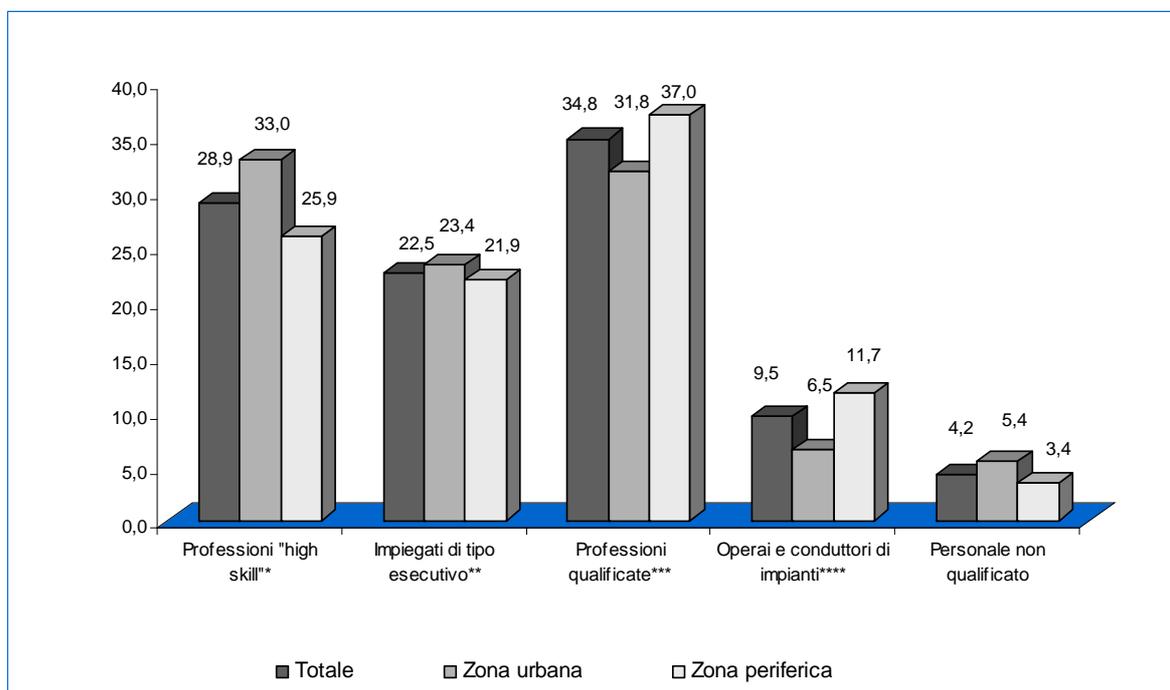
Si segnalano, infine, nel triennio di riferimento, un 13,1% delle dimissioni avvenute nell'industria manifatturiera e un 3,6% delle dimissioni verificate nell'ambito delle costruzioni. Riguardo a questi ultimi due comparti, c'è da notare però, che la percentuale delle dimissioni è relativamente più impattante se si considera che, in questi ambiti, nel triennio, ha lavorato in media, rispettivamente circa il 10% e poco più dell'1% delle donne (indagine continua sulle forze di lavoro ISTAT anni 2010, 2011 e 2012).

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

Il profilo professionale delle madri dimissionarie per il totale del triennio 2010-2012 (Graf. 4), si collocava per circa il 35% nelle posizioni qualificate (relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie) e per circa un 29% nelle posizioni cosiddette high-skill (legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, professioni intermedie tecnici). A seguire per incidenza, sono le donne provenienti dalle professioni impiegate di tipo esecutivo (il 22,5%), e, con il 9,5%, quelle rientranti nella categoria degli operai e conduttori di impianti (composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio)³.

³ Mentre sul totale degli abbandoni e per le aree periferiche è percentualmente maggiore il gruppo delle professioni legate al turismo e ai servizi per le famiglie, nelle aree territoriali urbane prevalgono professioni high-skill, riflettendo le differenze dei profili professionali economici territoriali.

Graf. 4 PROFESSIONI SVOLTE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



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

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

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

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

Fonte: OML

Le donne non qualificate, invece, sono limitate a poco più del 4%.

Questi dati assumono un significato diverso se vengono "corretti", rapportando il numero delle dimissioni al peso che questi profili occupazionali hanno sull'intera occupazione femminile. Così facendo, si può osservare che l'orientamento a dare le dimissioni nel periodo di maternità è meno incisivo proprio tra le donne high-skill, laddove sul totale delle occupate nella media ISTAT nel periodo di riferimento, queste professioni arrivano al 37,6%. Viceversa, una maggiore esposizione al rischio di interrompere il lavoro nel periodo di maternità si rileva tra le professioni qualificate del commercio, turismo e servizi, dove il 35% circa di dimissioni si confronta con un'incidenza di occupate del 25,3%.

➤ Dinamiche conciliative del precedente lavoro

Per le dinamiche conciliative in questa sede si prendono in esame alcune caratteristiche del lavoro delle dipendenti prima delle loro dimissioni, come la diffusione dei contratti a tempo parziale, gli spostamenti sul territorio e il lavoro straordinario.

Per quanto riguarda il primo aspetto, i dati relativi all'intero triennio 2010-2012, raffigurati

nel Graf. 5, indicano che le intervistate che prima della nascita del figlio beneficiavano di un contratto di lavoro part time erano 198, pari al 32,4% sul totale (contro il 36,1% che è il valore ISTAT per l'insieme delle donne occupate a tempo parziale nel triennio in esame).

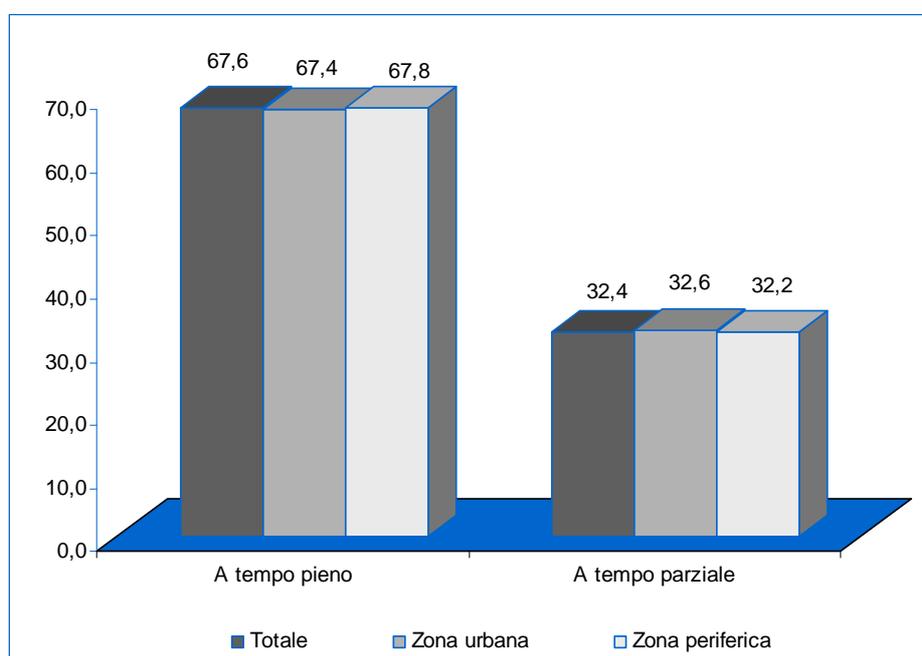
Per la stragrande maggioranza delle dipendenti a part time (185 persone su 198), si trattava di un contratto orizzontale prevalentemente fino a 20 ore settimanali (il 54,6%), oppure da 21 a 30 ore settimanali (poco più del 31%). Oltre la soglia delle 30 ore settimanali si collocava solo l'8% circa delle part-timers (mentre non rispondono 11 persone).

L'occupazione a tempo pieno, dunque, risulta la modalità con cui lavorava la netta maggioranza delle dimissionarie (il 67,6%), con un orario prevalentemente spezzato: il 43,8%, contro il 17,5% con orario continuato e il 6,4 % su turni.

Un regime orario, evidentemente, ritenuto troppo impegnativo rispetto alle esigenze determinatesi con la nascita del figlio, soprattutto laddove questo disagio fosse aggravato da altre esigenze legate agli spostamenti sul territorio per lavoro, oppure alla prestazione delle ore straordinarie.⁴

Per quanto riguarda gli spostamenti sul territorio, i dati emersi rilevano che, rispetto ad oltre l'84% delle intervistate che hanno risposto "Mai" (per il 76,3%) e "Quasi mai" (per il 7,8%) a questa domanda, l'incidenza dei casi di spostamenti in maniera regolare o frequente è decisamente poco rilevante: rispettivamente poco più del 4 e del 3% .

Graf. 5 TIPO DI ORARIO NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE - valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

Di maggiore problematicità invece risulta il lavoro straordinario: quasi una donna su tre ammette che nella precedente occupazione svolgeva, con regolarità o comunque spesso,

⁴ Vedi questionario, allegato a fine pubblicazione.

ore di lavoro straordinario⁵. Il superamento delle ore previste da contratto, oltre a garantire un surplus di fatica alle neo-mamme, naturalmente incide e non poco sull'organizzazione e la pianificazione della vita familiare. Può quindi essere annoverato tra le cause di abbandono per maternità, soprattutto quando richiesto di frequente come nel caso di cui sopra.

➤ **Giudizi delle intervistate**

Dopo aver esaminato alcune caratteristiche per così dire oggettive del rapporto di lavoro, l'indagine prosegue con l'analisi dei giudizi espressi dalle madri dimissionarie su alcuni aspetti come la retribuzione, l'orario, la distanza da casa, le garanzie, la sicurezza, le opportunità di carriera, la soddisfazione personale, la possibilità di crescita professionale, il clima relazionale esistente nell'ambiente di lavoro, ecc.

L'esposizione, pertanto, proseguirà con una graduatoria che partendo dagli aspetti che hanno raccolto i giudizi più positivi, scenderà gradualmente fino alle aree dove si è riscontrata una maggiore criticità. Si tratta, però, di una classifica costruita sui giudizi espressi (positivo, negativo) che seppur percepiti dalle intervistate di maggiore o di minore problematicità non necessariamente possono aver influito sulle loro decisioni di dare le dimissioni. Nella strutturazione della graduatoria, inoltre, ci si concentrerà sui due poli opposti, positivo e negativo, mentre i giudizi neutri (né positivo né negativo), quelli non pertinenti e le non risposte non verranno prese in considerazione a meno che non assumano un peso rilevante.

Al vertice della scala dei giudizi favorevoli troviamo la regolarità nei pagamenti, riconosciuta da circa l'83% delle intervistate. Solamente una piccolissima parte intorno al 5,7% ha denunciato pagamenti in forma discontinua.

Seguono le valutazioni in merito alla sicurezza del posto di lavoro. L'ambiente di lavoro era ritenuto adeguato rispetto alle misure previste in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori (Decreto Legge 626 del 1994) da circa il 73% delle intervistate, mentre le criticità sono ravvisate solo dal 4,6% delle stesse.

Il lavoro svolto era ritenuto interessante dal punto di vista del contenuto dal 69,9% delle intervistate e, all'opposto brutto o insignificante, dal 4,7%. Tuttavia è da notare che circa il 22% delle stesse esprime un parere del tutto neutro, non riconoscendo all'occupazione abbandonata né un valore positivo né negativo.

Giudizi non dissimili a quanto rilevato relativamente alla sicurezza del posto di lavoro si evidenziano anche in merito alle tutele e garanzie offerte in caso di malattia, di infortuni e di maternità, anche se qui si registra una flessione delle opinioni favorevoli che scendono al 67,8%, e, per contro, un incremento dei giudizi negativi che salgono all'8,2%.

Per gli impegni di cura conseguenti alla maternità poi, sicuramente è importante la domanda posta in merito alla distanza tra il luogo di lavoro e quello di dimora. Anche qui per un 61,8% delle intervistate i tempi richiesti per compiere il tragitto casa-lavoro non erano certo un problema, sebbene un 15,2%, corrispondente a 93 dimissionarie nel

⁵ Un 47% circa di donne risponde invece di essersi trattenuta raramente /quasi mai oltre il normale orario di lavoro, mentre al 21,6% non è stato mai chiesto.

triennio, rilevasse elementi di elevata criticità. Tale quota sale al 16,8% nel caso delle residenti nelle zone periferiche, come logico attendersi per un fenomeno di pendolarismo verso i centri urbani, mentre scende al 13,0% nel caso delle madri dell'area urbana. Il problema della distanza naturalmente va letto anche in chiave futura, quando finito il periodo di astensione dal lavoro per maternità ed in mancanza di figure parentali cui affidare il bambino, ci si dovrà confrontare con gli orari di entrata e uscita delle scuole dell'infanzia.

La coerenza delle mansioni con il percorso professionale si classifica al sesto posto nella graduatoria dei giudizi positivi, con il 57,8% delle intervistate che si sono espresse in tal senso, mentre al settimo posto troviamo il clima instaurato con i colleghi ed il titolare o responsabile dell'azienda, per il quale la maggioranza, pari a poco più del 53% delle donne, si dice soddisfatta. In quest'ambito, tuttavia, è da notare che un 28,8% delle madri non si ritiene né contenta né scontenta ed oltre il 12% del totale evidenzia invece i contrasti e i rapporti tesi. Da sottolineare, inoltre, come i giudizi tra le due zone, urbane e periferiche, tendano a differenziarsi, non tanto per quanto riguarda la percentuale di soddisfazione (rispettivamente il 52,9 e il 53,3%), ma piuttosto per quanto concerne i giudizi negativi che, nella zona urbana, sono di cinque punti percentuali più alti rispetto a quelli espressi dalle dimissionarie dell'area periferica.

Percorrendo la graduatoria dei giudizi positivi a scendere, si rileva all'ottava posizione la possibilità di avere permessi/riposi, dove i giudizi positivi, pur essendo ancora in prevalenza, scendono sotto la maggioranza assoluta, il 44,8% delle intervistate; mentre una dimissionaria su tre esprime una valutazione neutra e circa il 22% ravvisa elementi di criticità.

Simile alla situazione appena riscontrata sulla possibilità di avere permessi/riposi, è il giudizio espresso sull'orario di lavoro. Quest'ultimo rappresenta una questione centrale per le donne che quotidianamente si devono misurare con gli impegni di cura ed è destinato ad essere ulteriormente impattante con la nascita del figlio e il profilarsi di una maggiore esigenza di conciliazione. Per l'orario di lavoro la quota dei pareri positivi scende a poco più del 43% mentre salgono al 32,8% i giudizi neutri "né positivo ma neanche negativo". I giudizi negativi invece, si attestano a circa un quinto delle risposte.

Il grado di soddisfazione personale raggiunto sul lavoro, slitta al decimo posto della graduatoria con un 42% circa di intervistate che giudicano positivamente questo aspetto del loro lavoro precedente alle dimissioni. Ma la soddisfazione lavorativa è in stretta relazione anche con altri aspetti di cui uno potrebbe essere la possibilità di arricchimento delle competenze professionali. In quest'ambito, le risposte positive, pari al 32,4% delle rispondenti, vengono superate per la prima volta in graduatoria, dai giudizi neutri, "né positivo né negativo", che salgono al 35% del totale. È interessante notare che tale andamento si accentua ulteriormente nell'area urbana, con il 38% circa di pareri neutri, mentre si attenua nell'area periferica dove i giudizi positivi continuano ad essere prevalenti, con il 34% circa, su quelli neutri, attorno al 33% del totale.

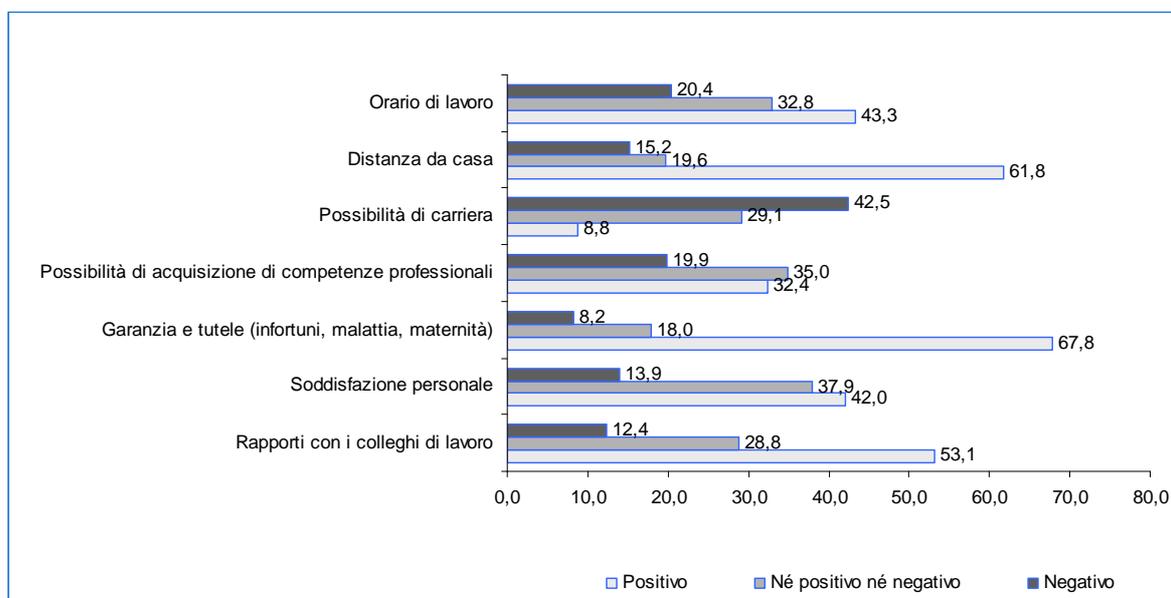
All'ultimo posto della graduatoria dei giudizi positivi troviamo un altro aspetto connesso al grado di soddisfazione sul lavoro. Si tratta della possibilità di carriera che è valutata positivamente solo da meno del 9% delle dimissionarie e per il quale i giudizi negativi

arrivano a rappresentare il 42,5% delle intervistate. E' da notare che questo aspetto per molte intervistate non sembra assumere un valore prioritario nella ricerca di un nuovo lavoro, come si vedrà più avanti.

Ad integrazione dell'analisi fin qui esposta, si riporta l'esito della domanda relativa alla retribuzione pur non facendolo rientrare nella graduatoria fin qui stilata, in quanto, per le modalità di risposta, essa tende a discostarsi dalle domande precedenti.

La retribuzione era considerata "media" da circa il 57% delle intervistate; un numero abbastanza consistente, invece, la valutava "bassa ma sufficiente per vivere" (28,9%); un 6% circa insufficiente e all'opposto il 4,6% delle intervistate la giudicava elevata. L'importanza di questo fattore è ovviamente riconducibile al fatto che una bassa retribuzione, nell'eventualità di costi invece elevati per la cura e l'assistenza delegati all'esterno, può essere un valido motivo per abbandonare, anche solo temporaneamente, il lavoro.

Graf. 6 CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

A conclusione di quest'analisi, si delinea un quadro abbastanza positivo del contesto lavorativo pre-evento maternità, caratterizzato in particolare per la stabilità occupazionale delle madri dimissionarie sia dal punto di vista della durata sia per la natura contrattuale del rapporto di lavoro. Inoltre, in ben undici aspetti indagati su tredici, le valutazioni positive prevalgono sui giudizi neutri o negativi. Ciò sta ad indicare che la decisione di dare le dimissioni deve essere stata per la maggior parte delle intervistate determinata non da una insoddisfazione rispetto alle condizioni lavorative in senso lato, ma piuttosto dalle problematiche inerenti alla conciliazione, soprattutto per ciò che riguarda la necessità di un orario più flessibile grazie al quale ritagliarsi un congruo spazio da dedicare alla cura del figlio.

Tab. 3 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Natura giuridica del datore di lavoro									
Pubblico	2	1,1	9	3,8	5	2,6	16	2,6	5
Privato	175	98,9	231	96,3	190	97,4	596	97,4	199
Settore attività ex-datore di lavoro									
Agricoltura ed estrazioni	3	1,7	3	1,3	1	0,5	7	1,1	2
Industria	25	14,1	33	13,8	22	11,3	80	13,1	27
Costruzioni	10	5,6	7	2,9	5	2,6	22	3,6	7
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	65	36,7	70	29,2	72	36,9	207	33,8	69
Credito e assicurazioni	3	1,7	10	4,2	4	2,1	17	2,8	6
Servizi alle imprese	41	23,2	46	19,2	36	18,5	123	20,1	41
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	2	1,1	8	3,3	9	4,6	19	3,1	6
Pubblica amm., sanità, istruzione	15	8,5	33	13,8	26	13,3	74	12,1	25
Altre attività dei servizi	10	5,6	26	10,8	19	9,7	55	9,0	18
Altro (servizi domestici)	3	1,7	4	1,7	1	0,5	8	1,3	3
Contratto									
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	156	88,1	215	89,6	168	86,2	539	88,1	180
Contratto a tempo determinato	5	2,8	17	7,1	11	5,6	33	5,4	11
Contratto di apprendistato	13	7,3	8	3,3	11	5,6	32	5,2	11
Altro/ non risponde	3	1,7	0	0,0	5	2,6	8	1,3	3
Ha firmato delle dimissioni in bianco?									
Sì	2	1,1	4	1,7	1	0,5	7	1,1	2
No	153	86,4	232	96,7	191	97,9	576	94,1	192
Non risponde	22	12,4	4	1,7	3	1,5	29	4,7	10
Orario nell'occupazione									
A tempo pieno	114	64,4	166	69,2	134	68,7	414	67,6	138
A tempo parziale	63	35,6	74	30,8	61	31,3	198	32,4	66
Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa									
Meno di un anno	8	4,5	11	4,6	10	5,1	29	4,7	10
1-5 anni	88	49,7	118	49,2	96	49,2	302	49,3	101
6-10 anni	58	32,8	78	32,5	64	32,8	200	32,7	67
Oltre 10 anni	23	13,0	33	13,8	25	12,8	81	13,2	27
Lavoro straordinario									
Sì regolarmente o spesso	48	27,1	73	30,4	68	34,9	189	30,9	63
Raramente, quasi mai	87	49,2	115	47,9	85	43,6	287	46,9	96
Mai	40	22,6	51	21,3	41	21,0	132	21,6	44
Non risponde	2	1,1	1	0,4	1	0,5	4	0,7	1
Retribuzione									
Alta	4	2,3	13	5,4	11	5,6	28	4,6	9
Media	93	52,5	142	59,2	113	57,9	348	56,9	116
Bassa	47	26,6	77	32,1	53	27,2	177	28,9	59
Insufficiente	10	5,6	8	3,3	17	8,7	35	5,7	12
Non risponde	23	13,0	0	0,0	1	0,5	24	3,9	8

Fonte: OML

Tab. 3a SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA URBANA (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Natura giuridica del datore di lavoro									
Pubblico	2	2,4	5	5,1	1	1,3	8	3,1	3
Privato	81	97,6	93	94,9	79	98,8	253	96,9	84
Settore attività ex-datore di lavoro									
Agricoltura ed estrazioni	3	3,6	0	0,0	1	1,3	4	1,5	1
Industria	13	15,7	10	10,2	7	8,8	30	11,5	10
Costruzioni	6	7,2	4	4,1	2	2,5	12	4,6	4
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	25	30,1	27	27,6	30	37,5	82	31,4	27
Credito e assicurazioni	2	2,4	4	4,1	3	3,8	9	3,4	3
Servizi alle imprese	19	22,9	21	21,4	19	23,8	59	22,6	20
Trasporti, magazzino, comunicazioni	0	0,0	2	2,0	5	6,3	7	2,7	2
Pubblica amm., sanità, istruzione	10	12,0	13	13,3	6	7,5	29	11,1	10
Altre attività dei servizi	4	4,8	14	14,3	7	8,8	25	9,6	8
Altro (servizi domestici)	1	1,2	3	3,1	0	0,0	4	1,5	1
Contratto									
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	70	84,3	85	86,7	76	95,0	231	88,5	77
Contratto a tempo determinato	5	6,0	6	6,1	1	1,3	12	4,6	4
Contratto di apprendistato	6	7,2	7	7,1	2	2,5	15	5,7	5
Altro/ non risponde	2	2,4	0	0,0	1	1,3	3	1,1	1
Ha firmato delle dimissioni in bianco?									
Si	1	1,2	4	4,1	0	0,0	5	1,9	2
No	74	89,2	92	93,9	79	98,8	245	93,9	82
Non risponde	8	9,6	2	2,0	1	1,3	11	4,2	4
Orario nell'occupazione									
A tempo pieno	54	65,1	66	67,3	56	70,0	176	67,4	59
A tempo parziale	29	34,9	32	32,7	24	30,0	85	32,6	28
Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa									
Meno di un anno	6	7,2	3	3,1	3	3,8	12	4,6	4
1-5 anni	37	44,6	53	54,1	43	53,8	133	51,0	44
6-10 anni	29	34,9	34	34,7	24	30,0	87	33,3	29
Oltre 10 anni	11	13,3	8	8,2	10	12,5	29	11,1	10
Lavoro straordinario									
Si regolarmente o spesso	32	38,6	36	36,7	28	35,0	96	36,8	32
Raramente, quasi mai	29	34,9	37	37,8	38	47,5	104	39,8	35
Mai	21	25,3	25	25,5	14	17,5	60	23,0	20
Non risponde	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
Retribuzione									
Alta	3	3,6	7	7,1	7	8,8	17	6,5	6
Media	44	53,0	60	61,2	44	55,0	148	56,7	49
Bassa	23	27,7	30	30,6	22	27,5	75	28,7	25
Insufficiente	6	7,2	1	1,0	6	7,5	13	5,0	4
Non risponde	7	8,4	0	0,0	1	1,3	8	3,1	3

Fonte: OML

Tab. 3b SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA PERIFERICA (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio			
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media	
Natura giuridica del datore di lavoro										
Pubblico	0	0,0	4	2,8	4	3,5	8	2,3	3	
Privato	94	100,0	138	97,2	111	96,5	343	97,7	114	
Settore attività ex-datore di lavoro										
Agricoltura ed estrazioni	0	0,0	3	2,1	0	0,0	3	0,9	1	
Industria	12	12,8	23	16,2	15	13,0	50	14,2	17	
Costruzioni	4	4,3	3	2,1	3	2,6	10	2,8	3	
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	40	42,6	43	30,3	42	36,5	125	35,6	42	
Credito e assicurazioni	1	1,1	6	4,2	1	0,9	8	2,3	3	
Servizi alle imprese	22	23,4	25	17,6	17	14,8	64	18,2	21	
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	2	2,1	6	4,2	4	3,5	12	3,4	4	
Pubblica amm., sanità, istruzione	5	5,3	20	14,1	20	17,4	45	12,8	15	
Altre attività dei servizi	6	6,4	12	8,5	12	10,4	30	8,5	10	
Altro	2	2,1	1	0,7	1	0,9	4	1,1	1	
Contratto										
Forma contrattuale										
Contratto a tempo indeterminato	86	91,5	130	91,5	92	80,0	308	87,7	103	
Contratto a tempo determinato	0	0,0	11	7,7	10	8,7	21	6,0	7	
Contratto di apprendistato	7	7,4	1	0,7	9	7,8	17	4,8	6	
Altro/ non risponde	1	1,1	0	0,0	4	3,5	5	1,4	2	
Ha firmato delle dimissioni in bianco?										
Si	1	1,1	0	0,0	1	0,9	2	0,6	1	
No	79	84,0	140	98,6	112	97,4	331	94,3	110	
Non risponde	14	14,9	2	1,4	2	1,7	18	5,1	6	
Orario nell'occupazione										
A tempo pieno	60	63,8	100	70,4	78	67,8	238	67,8	79	
A tempo parziale	34	36,2	42	29,6	37	32,2	113	32,2	38	
Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa										
Meno di un anno	2	2,1	8	5,6	7	6,1	17	4,8	6	
1-5 anni	51	54,3	65	45,8	53	46,1	169	48,1	56	
6-10 anni	29	30,9	44	31,0	40	34,8	113	32,2	38	
Oltre 10 anni	12	12,8	25	17,6	15	13,0	52	14,8	17	
Lavoro straordinario										
Si regolarmente o spesso	16	17,0	37	26,1	40	34,8	93	26,5	31	
Raramente, quasi mai	58	61,7	78	54,9	47	40,9	183	52,1	61	
Mai	19	20,2	26	18,3	27	23,5	72	20,5	24	
Non risponde	1	1,1	1	0,7	1	0,9	3	0,9	1	
Retribuzione										
Alta	1	1,1	6	4,2	4	3,5	11	3,1	4	
Media	49	52,1	82	57,7	69	60,0	200	57,0	67	
Bassa	24	25,5	47	33,1	31	27,0	102	29,1	34	
Insufficiente	4	4,3	7	4,9	11	9,6	22	6,3	7	
Non risponde	16	17,0	0	0,0	0	0,0	16	4,6	5	

Fonte: OML

Tab. 3.1 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE (ANNI 2010, 2011, 2012) - valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Qualifica posseduta									
Apprendista	11	6,2	7	2,9	17	8,7	35	5,7	12
Operaia	81	45,8	111	46,3	73	37,4	265	43,3	88
Impiegata	80	45,2	113	47,1	103	52,8	296	48,4	99
Quadro/Direttivo	5	2,8	9	3,8	2	1,0	16	2,6	5
Mansione svolta									
Professioni "high skill**	41	23,2	72	30,0	64	32,8	177	28,9	59
Impiegati di tipo esecutivo**	38	21,5	54	22,5	46	23,6	138	22,5	46
Professioni qualificate***	70	39,5	82	34,2	61	31,3	213	34,8	71
Operai e conduttori di impianti****	25	14,1	18	7,5	15	7,7	58	9,5	19
Personale non qualificato	3	1,7	14	5,8	9	4,6	26	4,2	9
Caratteristiche dell'occupazione									
Orario di lavoro									
Positivo	83	46,9	99	41,3	83	42,6	265	43,3	88
Né positivo né negativo	60	33,9	85	35,4	56	28,7	201	32,8	67
Negativo	30	16,9	47	19,6	48	24,6	125	20,4	42
Non pertinente	1	0,6	5	2,1	1	0,5	7	1,1	2
Non risposto	3	1,7	4	1,7	7	3,6	14	2,3	5
Distanza da casa									
Positivo	113	63,8	144	60,0	121	62,1	378	61,8	126
Né positivo né negativo	38	21,5	52	21,7	30	15,4	120	19,6	40
Negativo	19	10,7	40	16,7	34	17,4	93	15,2	31
Non pertinente	4	2,3	2	0,8	2	1,0	8	1,3	3
Non risposto	3	1,7	2	0,8	8	4,1	13	2,1	4
Possibilità di carriera									
Positivo	12	6,8	20	8,3	22	11,3	54	8,8	18
Né positivo né negativo	56	31,6	81	33,8	41	21,0	178	29,1	59
Negativo	58	32,8	105	43,8	97	49,7	260	42,5	87
Non pertinente	30	16,9	30	12,5	25	12,8	85	13,9	28
Non risposto	21	11,9	4	1,7	10	5,1	35	5,7	12
Possibilità di acquisizione di competenze prof.									
Positivo	48	27,1	85	35,4	65	33,3	198	32,4	66
Né positivo né negativo	60	33,9	86	35,8	68	34,9	214	35,0	71
Negativo	34	19,2	48	20,0	40	20,5	122	19,9	41
Non pertinente	13	7,3	17	7,1	13	6,7	43	7,0	14
Non risposto	22	12,4	4	1,7	9	4,6	35	5,7	12
Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)									
Positivo	87	49,2	186	77,5	142	72,8	415	67,8	138
Né positivo né negativo	48	27,1	35	14,6	27	13,8	110	18,0	37
Negativo	17	9,6	15	6,3	18	9,2	50	8,2	17
Non pertinente	4	2,3	2	0,8	0	0,0	6	1,0	2
Non risposto	21	11,9	2	0,8	8	4,1	31	5,1	10
Soddisfazione personale									
Positivo	57	32,2	116	48,3	84	43,1	257	42,0	86
Né positivo né negativo	70	39,5	86	35,8	76	39,0	232	37,9	77
Negativo	26	14,7	32	13,3	27	13,8	85	13,9	28
Non pertinente	3	1,7	3	1,3	2	1,0	8	1,3	3
Non risposto	21	11,9	3	1,3	6	3,1	30	4,9	10
Rapporti con i colleghi di lavoro									
Positivo	72	40,7	146	60,8	107	54,9	325	53,1	108
Né positivo né negativo	60	33,9	64	26,7	52	26,7	176	28,8	59
Negativo	21	11,9	26	10,8	29	14,9	76	12,4	25
Non pertinente	3	1,7	2	0,8	1	0,5	6	1,0	2
Non risposto	21	11,9	2	0,8	6	3,1	29	4,7	10

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

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

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

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

Fonte: OML

Tab. 3.1a SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE - ZONA URBANA (ANNI 2010, 2011, 2012) - valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Qualifica posseduta									
Apprendista	4	4,8	5	5,1	7	8,8	16	6,1	5
Operaia	36	43,4	40	40,8	27	33,8	103	39,5	34
Impiegata	41	49,4	47	48,0	46	57,5	134	51,3	45
Quadro/Direttivo	2	2,4	6	6,1	0	0,0	8	3,1	3
Mansione svolta									
Professioni "high skill"*	20	24,1	35	35,7	31	38,8	86	33,0	29
Impiegati di tipo esecutivo**	21	25,3	22	22,4	18	22,5	61	23,4	20
Professioni qualificate***	28	33,7	32	32,7	23	28,8	83	31,8	28
Operai e conduttori di impianti****	12	14,5	3	3,1	2	2,5	17	6,5	6
Personale non qualificato	2	2,4	6	6,1	6	7,5	14	5,4	5
Caratteristiche dell'occupazione									
Orario di lavoro									
Positivo	30	36,1	41	41,8	33	41,3	104	39,8	35
Né positivo né negativo	31	37,3	30	30,6	24	30,0	85	32,6	28
Negativo	20	24,1	23	23,5	21	26,3	64	24,5	21
Non pertinente	1	1,2	2	2,0	1	1,3	4	1,5	1
Non risposto	1	1,2	2	2,0	1	1,3	4	1,5	1
Distanza da casa									
Positivo	54	65,1	64	65,3	57	71,3	175	67,0	58
Né positivo né negativo	15	18,1	19	19,4	10	12,5	44	16,9	15
Negativo	11	13,3	13	13,3	10	12,5	34	13,0	11
Non pertinente	2	2,4	1	1,0	1	1,3	4	1,5	1
Non risposto	1	1,2	1	1,0	2	2,5	4	1,5	1
Possibilità di carriera									
Positivo	6	7,2	10	10,2	12	15,0	28	10,7	9
Né positivo né negativo	30	36,1	35	35,7	12	15,0	77	29,5	26
Negativo	30	36,1	37	37,8	42	52,5	109	41,8	36
Non pertinente	9	10,8	15	15,3	11	13,8	35	13,4	12
Non risposto	8	9,6	1	1,0	3	3,8	12	4,6	4
Possibilità di acquisizione di competenze prof.									
Positivo	21	25,3	32	32,7	26	32,5	79	30,3	26
Né positivo né negativo	27	32,5	40	40,8	32	40,0	99	37,9	33
Negativo	21	25,3	17	17,3	15	18,8	53	20,3	18
Non pertinente	5	6,0	8	8,2	5	6,3	18	6,9	6
Non risposto	9	10,8	1	1,0	2	2,5	12	4,6	4
Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)									
Positivo	39	47,0	83	84,7	60	75,0	182	69,7	61
Né positivo né negativo	19	22,9	8	8,2	10	12,5	37	14,2	12
Negativo	13	15,7	6	6,1	8	10,0	27	10,3	9
Non pertinente	3	3,6	0	0,0	0	0,0	3	1,1	1
Non risposto	9	10,8	1	1,0	2	2,5	12	4,6	4
Soddisfazione personale									
Positivo	20	24,1	44	44,9	34	42,5	98	37,5	33
Né positivo né negativo	39	47,0	37	37,8	34	42,5	110	42,1	37
Negativo	14	16,9	16	16,3	9	11,3	39	14,9	13
Non pertinente	1	1,2	0	0,0	1	1,3	2	0,8	1
Non risposto	9	10,8	1	1,0	2	2,5	12	4,6	4
Rapporti con i colleghi di lavoro									
Positivo	28	33,7	66	67,3	44	55,0	138	52,9	46
Né positivo né negativo	31	37,3	18	18,4	21	26,3	70	26,8	23
Negativo	14	16,9	13	13,3	13	16,3	40	15,3	13
Non pertinente	1	1,2	0	0,0	1	1,3	2	0,8	1
Non risposto	9	10,8	1	1,0	1	1,3	11	4,2	4

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

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

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

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

Fonte: OML

Tab. 3.1b SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE - ZONA PERIFERICA (ANNI 2010, 2011, 2012) - valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Qualifica posseduta									
Apprendista	7	7,4	2	1,4	10	8,7	19	5,4	6
Operaia	45	47,9	71	50,0	46	40,0	162	46,2	54
Impiegata	39	41,5	66	46,5	57	49,6	162	46,2	54
Quadro/Direttivo	3	3,2	3	2,1	2	1,7	8	2,3	3
Mansione svolta									
Professioni "high skill"	21	22,3	37	26,1	33	28,7	91	25,9	30
Impiegati di tipo esecutivo**	17	18,1	32	22,5	28	24,3	77	21,9	26
Professioni qualificate***	42	44,7	50	35,2	38	33,0	130	37,0	43
Operai e conduttori di impianti****	13	13,8	15	10,6	13	11,3	41	11,7	14
Personale non qualificato	1	1,1	8	5,6	3	2,6	12	3,4	4
Caratteristiche dell'occupazione							63,0		
Orario di lavoro									
Positivo	53	56,4	58	40,8	50	43,5	161	45,9	54
Né positivo né negativo	29	30,9	55	38,7	32	27,8	116	33,0	39
Negativo	10	10,6	24	16,9	27	23,5	61	17,4	20
Non pertinente	0	0,0	3	2,1	0	0,0	3	0,9	1
Non risposto	2	2,1	2	1,4	6	5,2	10	2,8	3
Distanza da casa									
Positivo	59	62,8	80	56,3	64	55,7	203	57,8	68
Né positivo né negativo	23	24,5	33	23,2	20	17,4	76	21,7	25
Negativo	8	8,5	27	19,0	24	20,9	59	16,8	20
Non pertinente	2	2,1	1	0,7	1	0,9	4	1,1	1
Non risposto	2	2,1	1	0,7	6	5,2	9	2,6	3
Possibilità di carriera									
Positivo	6	6,4	10	7,0	10	8,7	26	7,4	9
Né positivo né negativo	26	27,7	46	32,4	29	25,2	101	28,8	34
Negativo	28	29,8	68	47,9	55	47,8	151	43,0	50
Non pertinente	21	22,3	15	10,6	14	12,2	50	14,2	17
Non risposto	13	13,8	3	2,1	7	6,1	23	6,6	8
Possibilità di acquisizione di competenze prof.									
Positivo	27	28,7	53	37,3	39	33,9	119	33,9	40
Né positivo né negativo	33	35,1	46	32,4	36	31,3	115	32,8	38
Negativo	13	13,8	31	21,8	25	21,7	69	19,7	23
Non pertinente	8	8,5	9	6,3	8	7,0	25	7,1	8
Non risposto	13	13,8	3	2,1	7	6,1	23	6,6	8
Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)									
Positivo	48	51,1	103	72,5	82	71,3	233	66,4	78
Né positivo né negativo	29	30,9	27	19,0	17	14,8	73	20,8	24
Negativo	4	4,3	9	6,3	10	8,7	23	6,6	8
Non pertinente	1	1,1	2	1,4	0	0,0	3	0,9	1
Non risposto	12	12,8	1	0,7	6	5,2	19	5,4	6
Soddisfazione personale									
Positivo	37	39,4	72	50,7	50	43,5	159	45,3	53
Né positivo né negativo	31	33,0	49	34,5	42	36,5	122	34,8	41
Negativo	12	12,8	16	11,3	18	15,7	46	13,1	15
Non pertinente	2	2,1	3	2,1	1	0,9	6	1,7	2
Non risposto	12	12,8	2	1,4	4	3,5	18	5,1	6
Rapporti con i colleghi di lavoro									
Positivo	44	46,8	80	56,3	63	54,8	187	53,3	62
Né positivo né negativo	29	30,9	46	32,4	31	27,0	106	30,2	35
Negativo	7	7,4	13	9,2	16	13,9	36	10,3	12
Non pertinente	2	2,1	2	1,4	0	0,0	4	1,1	1
Non risposto	12	12,8	1	0,7	5	4,3	18	5,1	6

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

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

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

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

Fonte: OML

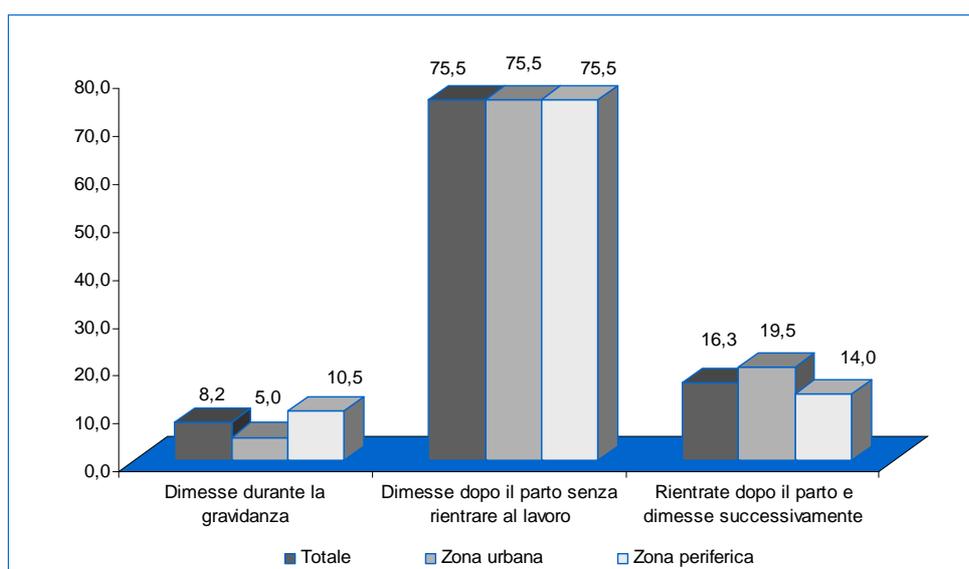
5. LE DIMISSIONI: TEMPI, CONTESTO, MOTIVAZIONI

In questa sezione l'indagine si addentra nell'analisi delle condizioni e delle circostanze in cui è maturata la decisione di dimettersi da parte delle madri lavoratrici. In particolare, ci si focalizza su due aspetti cruciali: in quale fase della maternità hanno avuto luogo le dimissioni? E per quante donne le dimissioni hanno rappresentato un evento che si è determinato a seguito di un rientro al lavoro dopo la nascita del bambino?

La distribuzione delle risposte a queste prime due domande è raffigurata nel Graf. 7.

Si può osservare che prevalentemente, cioè per il 75,5% delle intervistate nel triennio di riferimento, le dimissioni sono avvenute dopo il parto, senza rientrare al lavoro. Si nota che tale andamento, in termini percentuali, si conferma in uguale misura anche in relazione al territorio (aree urbane e periferiche). La quota di dimissioni durante la gravidanza (poco più dell'8% che raggiunge il 10,5% nelle zone periferiche) è bassa, ma in qualche modo sorprende se si pensa che a tutela delle madri lavoratrici esiste l'istituto dell'astensione obbligatoria.

Graf. 7 COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLE DIMISSIONI DELLE INTERVISTATE
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

Per quanto riguarda il secondo quesito posto poc'anzi, si rileva che le madri rientrate al lavoro dopo il parto e dimessesi successivamente rappresentano poco più del 16% del totale delle intervistate, una percentuale che scende al 14% nelle aree periferiche.

Ma quali condizioni hanno trovato queste madri al loro rientro al lavoro?

Generalmente, nel totale del triennio in esame, per la maggioranza delle intervistate il rientro dopo la maternità non ha comportato grossi cambiamenti: sono state prevalentemente riassegnate al precedente posto di lavoro (il 72,0%; anche se il rovescio di questo dato sta ad indicare che quasi tre donne su dieci ha avuto invece una riassegnazione diversa), con le stesse mansioni (poco più dell'88%) e nella stessa sede (poco più del 90%).

Maggiori cambiamenti, invece, si riscontrano nell'ambito delle modalità organizzative, dove a fronte di una quota maggioritaria pari al 54,0% che non ha rilevato variazioni importanti da questo punto di vista, esiste comunque una quota del 42,0% che si è dovuta confrontare con un assetto organizzativo diverso per vari motivi⁶. Una situazione questa, che in presenza delle scontate difficoltà di conciliazione legate alla maternità, può aver contribuito a determinare una scelta rinunciataria.

Sicuramente, visto anche il periodo relativamente breve di assenza, meno diffusa è la percezione di una propria eventuale carenza in termini di competenze. A questo proposito, nel triennio, solamente 17 donne rientrate al lavoro su un totale di 100 avrebbero avvertito la necessità di un sostegno formativo (e in 8 casi ne avrebbero fatta anche una esplicita richiesta al proprio datore di lavoro).

Delineato il contesto lavorativo precedente alle dimissioni, l'analisi si focalizza ora sulle principali motivazioni di abbandono che le intervistate hanno dichiarato nel questionario. A tale proposito c'è da sottolineare innanzitutto che, nel triennio di riferimento, per circa il 65% delle madri dimissionarie (397 persone in valori assoluti) si è trattato di una scelta obbligata indotta dall'orario di lavoro non compatibile, dalla mancanza di servizi o aiuti a sostegno della cura, dalla distanza casa/lavoro, dagli alti costi di servizi di cura e dalle altre criticità sempre legate al lavoro. Se si considera che un altro 10,5% delle lavoratrici individua il motivo di tale scelta nelle circostanze non ascrivibili al lavoro abbandonato, bensì per altri motivi come la salute o l'opportunità di svolgere un lavoro diverso o per il cambio di residenza, la percentuale delle madri dimissionarie per libera scelta, si riduce al 23,7% del totale⁷.

In realtà, all'origine della scelta di lasciare il lavoro non c'è un'unica causa ma, spesso, un insieme di fattori di contesto riconducibili per la maggior parte agli aspetti conciliativi, in primo luogo agli orari di lavoro. Tipico esempio è quello di dover lavorare a tempo pieno con l'aggravante di un'eccessiva distanza tra casa e lavoro.

Prendendo in considerazione solo i motivi principali indicati dalle intervistate⁸ si rileva comunque che per circa il 38% di queste ultime la scelta di abbandonare il lavoro è indotta dal tipo di orario e dalla difficoltà ad ottenere permessi/congedi parentali. Da questo dato emerge ancora una volta confermata la necessità e l'urgenza di misure di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e l'impellente necessità di politiche di ampio respiro che agiscano nella consapevolezza che la flessibilità oraria non è da considerarsi una concessione, bensì uno strumento essenziale per poter mantenere ancorata al mercato del lavoro l'occupazione femminile in corrispondenza della maternità e della crescita dei figli. Proseguendo nell'analisi, rileviamo con una certa distanza rispetto alle precedenti motivazioni, cioè con poco più dell'11% del totale, le cause dovute ad altre problematiche

⁶ Le motivazioni dichiarate dalle intervistate sono le seguenti: perdita di appalto, sostituzione da una collega o da un nuovo dipendente a tempo determinato, riorganizzazione mansioni interne, riduzione del lavoro, necessario aumento delle ore di lavoro a causa dell'espansione della ditta, passaggio di proprietà dell'azienda dal vecchio ad un nuovo datore di lavoro, mi è stato detto che per il momento avrei svolto altra attività per poi riprendere la precedente.

⁷ L'1% circa di intervistate non risponde a questa domanda.

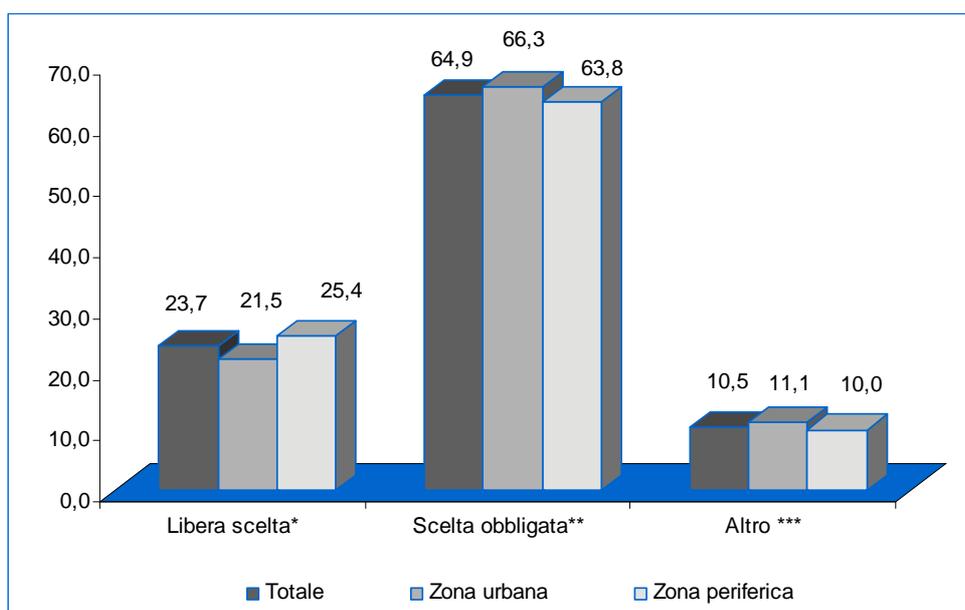
⁸ Vedi il questionario allegato a fine pubblicazione.

legate al lavoro, come bassa retribuzione, scarso interesse per il contenuto di lavoro, rapporti problematici con i colleghi o soprattutto con il titolare, nati o comunque acuiti, presumibilmente per il consueto riproporsi del conflitto tra le esigenze/politiche aziendali e le necessità avanzate per gli impegni di cura e assistenza.

La scelta indotta dalla mancanza di servizi di cura o aiuti familiari si colloca al gradino successivo con il 7,5% delle risposte, seguita dal problema ricorrente della distanza fra casa e lavoro, indicato dal 7,0% delle intervistate, come principale causa delle proprie dimissioni dal lavoro.

Gli alti costi dei servizi di cura, infine, indicati da appena sei intervistate (pari all'1% circa) come il motivo principale dell'abbandono del lavoro, a prima vista, forse, possono sembrare di poca influenza sulla determinazione di tale scelta. Ma rovesciando ancora una volta il punto di vista e rileggendo il dato in relazione agli altri fattori fin qui esaminati, si può ipotizzare che il costo dei servizi di cura non è di per sé determinante in prima battuta, in quanto molte donne sono comunque costrette, a priori, a rinunciare al lavoro per altri motivi legati ad un regime orario poco flessibile, o a tempo pieno, poco conciliante con l'attività di cura.

Graf. 8 MOTIVO PRINCIPALE PER CUI AVEVA DECISO DI DIMETTERSI
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



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

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

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

Fonte: OML

Altri fattori qui presi in esame che potrebbero avere un'importante incidenza nelle scelte dimissionarie delle madri sono il peggioramento delle mansioni e le difficoltà conciliative in termini di mancata concessione del part time o di mancata flessibilità dell'orario di lavoro.

Riguardo al primo aspetto, peraltro già richiamato, i dati totali del triennio 2010-2012 rivelano che solo all'8,2%, (40 unità in valori assoluti) il datore di lavoro aveva prospettato fin dall'inizio della gravidanza o comunque successivamente al parto un cambiamento di mansione, percepito come peggiorativo rispetto all'incarico precedente. Pertanto lo schiacciante 88,2% che, invece, non ha dovuto affrontare tale situazione fa ben sperare, anche se ribaltando il discorso è pur sempre un dato negativo il fatto che per 40 donne la maternità abbia implicato le dimissioni dovute al demansionamento.

Le richieste del part time e dell'orario flessibile, in prevalenza negate, ben si correlano alla motivazione che con maggiore frequenza ha originato la decisione di dimettersi.

Nel triennio 2010-2012, sono state 170, su un totale di 612 (il 28% circa), le donne alle quali è stato negato l'orario a tempo parziale. Se tuttavia si levano dal numero complessivo delle lavoratrici madri le 184 persone che non ne hanno fatto domanda perché già lavoravano a part time (più le 11 persone che non hanno risposto a questa domanda), la percentuale delle domande di part time non accettate sale al 41% circa. Si tratta di un'importante quota di donne la cui volontà di continuare a lavorare anche dopo la nascita del figlio era testimoniata proprio dalla richiesta di una riduzione del monte ore.

Un focus sulle motivazioni riportate a giustificare il diniego aziendale alle domande del part time evidenzia che esse spaziano dalle generiche esigenze organizzative (tra cui gli esempi più ricorrenti sono *un numero già troppo alto di lavoratrici con il part time in organico*, o per contro, *un numero insufficiente di lavoratori, la difficoltà di conciliare quel tipo di lavoro con un orario ridotto*) e/o da una politica aziendale esplicitamente *contro il lavoro part time* (ritenuto poco conveniente economicamente al datore di lavoro), alla non meglio specificata *“insostenibilità per l'azienda”*, fino ai casi di *“non spiegazione”* o, addirittura, di *“ripicca/vendetta”* contro la lavoratrice che avrebbe *“fregato”* il datore di lavoro decidendo di fare un figlio.

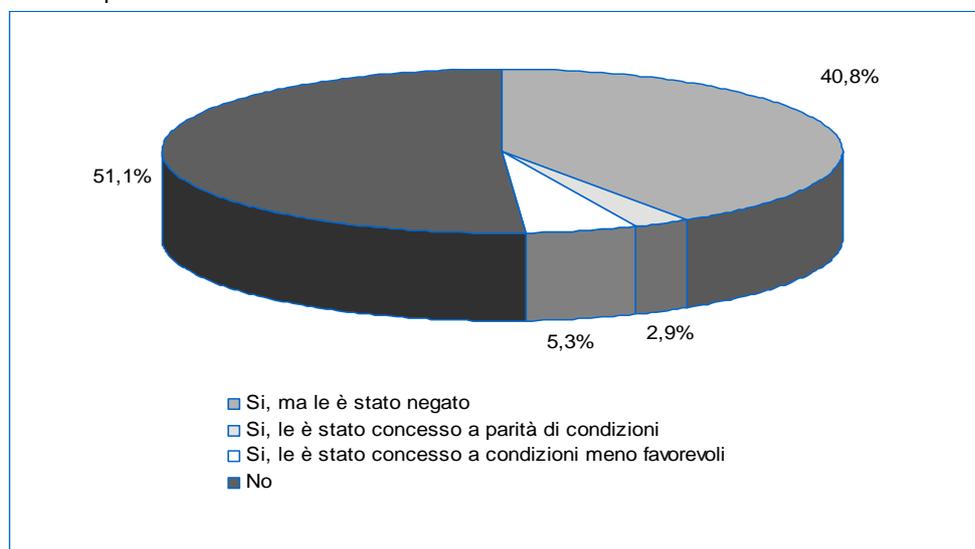
Proseguendo nell'analisi delle richieste del part time prima delle dimissioni, si riscontrano naturalmente anche domande accolte, ma a condizioni peggiorative in termini di sede o mansione, annullando di fatto i benefici legati alla riduzione dell'orario. Si tratta di 22 casi su 612 complessivi (oppure meglio su 417 intervistate al netto delle 184 lavoratrici che già lavoravano a tempo parziale e delle 11 non risposte). Solo 12 intervistate sono riuscite ad ottenere il part time a parità di condizioni lavorative (anche se ciò non ha impedito loro di dare le dimissioni)⁹.

Una riflessione va, infine, fatta per le donne che non hanno proprio fatto la richiesta del part time. Sono in tutto 213 e rappresentano poco più del 51% delle intervistate dimissionarie (al netto sempre delle 184 intervistate che già lavoravano a tempo parziale e delle 11 non risposte). Tra le motivazioni più ricorrenti che stanno alla base di tale rinuncia e che le intervistate hanno esplicitato nelle loro risposte al questionario, c'è certamente da evidenziare l'assoluta convinzione che l'azienda non avrebbe mai concesso il part time, per vari problemi già richiamati nei paragrafi precedenti¹⁰.

⁹ E' pur vero che non possiamo conoscere il numero, certo più alto, di donne che ottenuto il part time non si sono dimesse, in quanto non rientrante nella finalità di quest'indagine.

¹⁰ Non mancano poi tra le motivazioni segnalate dalle intervistate quelle legate alla distanza tra casa e lavoro, alla mancanza di asili nido, oppure di un aiuto familiare o del supporto del partner, il quale

Graf. 9 PRIMA DI DIMETTERSI AVEVA CHIESTO LA CONCESSIONE DEL PART TIME (AL NETTO DELLE LAVORATRICI CHE LO AVEVANO GIÀ E DELLE NON RISPOSTE: RISPETTIVAMENTE 184 E 11)
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

Oltre al part time, un altro strumento della conciliazione del lavoro con l'attività di cura delle lavoratrici madri è rappresentato dalla flessibilità oraria, di cui si è tenuto conto nel questionario somministrato alle donne dimissionarie per valutarne la portata nelle loro richieste. Nel triennio 2010-2012, su 612 dimissionarie intervistate, solo 136 unità, poco più del 22%, beneficiavano già di un buon orario. Tra le rimanenti, le lavoratrici che prima di dimettersi hanno richiesto all'azienda un orario più flessibile sono state 154, poco più del 25% del totale. Tra queste solo a 17 persone è stata concessa tale flessibilità anche se, per la maggioranza di esse (11 casi), ciò è avvenuto a condizioni meno favorevoli. Ancora una volta le ragioni del diniego dell'azienda sono ricondotte agli *impedimenti di natura organizzativa*, all'*incompatibilità delle mansioni con un tale regime orario*, all'*esigenza della clientela*, alle *scelte aziendali non favorevoli ad un orario diverso come per esempio orario continuato*, o semplicemente, per *evitare favoritismi e non creare precedenti*, difficilmente gestibili dall'azienda. Ma come per il part time, la quota più consistente delle intervistate (ben 293 persone, attorno al 48%) non ha chiesto una diversa articolazione del proprio orario. Anche qui le motivazioni principali sono da attribuirsi innanzitutto al fatto che l'azienda non lo avrebbe comunque concesso, ma anche perché era stata già fatta la domanda di part time e non sarebbe stato possibile per l'azienda la concessione di un'altra forma di flessibilità e, infine, perché la decisione di dimettersi era comunque già stata presa in quanto il lavoro a tempo pieno, seppur con maggiore flessibilità, sarebbe stato

svolgeva già un lavoro con orario spezzato. Altrettanto determinanti risultano, inoltre, l'insostenibilità economica e lo svantaggio economico di un lavoro a tempo parziale in cui ciò che si guadagna spesso non copre (o copre a stento) il costo del nido o di una babysitter. Infine, ci sono anche alcuni casi in cui la decisione di non presentare la richiesta del part time è dovuta ai trasferimenti, ai motivi di salute, o per il fatto di aver trovato un altro lavoro più vicino a casa.

comunque inconciliabile con il lavoro di cura della prole.¹¹

Tab. 4 LE DIMISSIONI (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Dimissioni e condizione lavorativa									
Collocazione temporale delle dimissioni									
Dimesse durante la gravidanza	19	10,7	14	5,8	17	8,7	50	8,2	17
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	132	74,6	189	78,8	141	72,3	462	75,5	154
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	26	14,7	37	15,4	37	19,0	100	16,3	33
Donne che rientrate sul posto di lavoro sono state riassegnate al lavoro precedente									
Si	17	65,4	27	73,0	28	75,7	72	72,0	24
No	4	15,4	10	27,0	9	24,3	23	23,0	8
Non risponde	5	19,2	0	0,0	0	0,0	5	5,0	2
Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che Lei sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?									
Si	12	80,0	14	56,0	18	66,7	44	65,7	15
No	2	13,3	11	44,0	9	33,3	22	32,8	7
Non risponde	1	6,7	0	0,0	0	0,0	1	1,5	0
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione?									
Si, con peggioramento della mansione	14	7,9	10	4,2	16	8,2	40	6,5	13
Si, senza peggioramento della mansione	6	3,4	3	1,3	9	4,6	18	2,9	6
No	152	85,9	221	92,1	167	85,6	540	88,2	180
Non risponde	5	2,8	6	2,5	3	1,5	14	2,3	5
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di cambiare sede di lavoro?									
Si	14	7,9	13	5,4	19	9,7	46	7,5	15
No	157	88,7	223	92,9	173	88,7	553	90,4	184
Non risponde	6	3,4	4	1,7	3	1,5	13	2,1	4
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro									
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi									
Libera scelta*	41	23,2	56	23,3	48	24,6	145	23,7	48
Scelta obbligata**	107	60,5	162	67,5	128	65,6	397	64,9	132
Altro ***	25	14,1	20	8,3	19	9,7	64	10,5	21
Non risponde	4	2,3	2	0,8	0	0,0	6	1,0	2
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?									
Si, ma le è stato negato	38	21,5	73	30,4	59	30,3	170	27,8	57
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	4	2,3	3	1,3	5	2,6	12	2,0	4
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	7	4,0	7	2,9	8	4,1	22	3,6	7
No	60	33,9	82	34,2	71	36,4	213	34,8	71
No, era già part-time	60	33,9	72	30,0	52	26,7	184	30,1	61
Non risponde	8	4,5	3	1,3	0	0,0	11	1,8	4
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)									
Si, ma le è stato negato	28	15,8	60	25,0	49	25,1	137	22,4	46
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	1	0,6	3	1,3	2	1,0	6	1,0	2
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	3	1,7	1	0,4	7	3,6	11	1,8	4
No	86	48,6	114	47,5	93	47,7	293	47,9	98
No aveva già un buon orario	47	26,6	47	19,6	42	21,5	136	22,2	45
Non risponde	12	6,8	15	6,3	2	1,0	29	4,7	10

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

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

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

Fonte: OML

¹¹ Da segnalare come riguardo alla flessibilità dell'orario emerga nelle risposte un po' di confusione e qualche sovrapposizione tra i concetti di orario flessibile e riduzione di orario. Manca una certa familiarità con questi concetti e in particolare con le possibilità organizzative flessibili.

Tab. 4a LE DIMISSIONI - ZONA URBANA (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Dimissioni e condizione lavorativa									
Collocazione temporale delle dimissioni									
Dimesse durante la gravidanza	5	6,0	6	6,1	2	2,5	13	5,0	4
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	61	73,5	76	77,6	60	75,0	197	75,5	66
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	17	20,5	16	16,3	18	22,5	51	19,5	17
Donne che rientrate sul posto di lavoro sono state riassegnate al lavoro precedente									
Si	13	76,5	10	62,5	14	77,8	37	72,5	12
No	3	17,6	6	37,5	4	22,2	13	25,5	4
Non risponde	1	5,9	0	0,0	0	0,0	1	2,0	0
Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che La sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?									
Si	7	77,8	7	53,8	9	75,0	23	67,6	8
No	2	22,2	6	46,2	3	25,0	11	32,4	4
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione?									
Si, con peggioramento della mansione	8	9,6	6	6,1	10	12,5	24	9,2	8
Si, senza peggioramento della mansione	2	2,4	0	0,0	3	3,8	5	1,9	2
No	69	83,1	90	91,8	66	82,5	225	86,2	75
Non risponde	4	4,8	2	2,0	1	1,3	7	2,7	2
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di cambiare sede di lavoro?									
Si	7	8,4	7	7,1	9	11,3	23	8,8	8
No	71	85,5	89	90,8	69	86,3	229	87,7	76
Non risponde	5	6,0	2	2,0	2	2,5	9	3,4	3
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro									
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi									
Libera scelta*	13	15,7	28	28,6	15	18,8	56	21,5	19
Scelta obbligata**	52	62,7	63	64,3	58	72,5	173	66,3	58
Altro ***	16	19,3	6	6,1	7	8,8	29	11,1	10
Non risponde	2	2,4	1	1,0	0	0,0	3	1,1	1
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?									
Si, ma le è stato negato	18	21,7	27	27,6	25	31,3	70	26,8	23
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	3	3,6	2	2,0	3	3,8	8	3,1	3
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	4	4,8	4	4,1	4	5,0	12	4,6	4
No	27	32,5	34	34,7	29	36,3	90	34,5	30
No, era già part-time	27	32,5	31	31,6	19	23,8	77	29,5	26
Non risponde	4	4,8	0	0,0	0	0,0	4	1,5	1
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)?									
Si, ma le è stato negato	16	19,3	22	22,4	23	28,8	61	23,4	20
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	1	1,2	1	1,0	1	1,3	3	1,1	1
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	2	2,4	0	0,0	4	5,0	6	2,3	2
No	39	47,0	49	50,0	42	52,5	130	49,8	43
No aveva già un buon orario	21	25,3	18	18,4	10	12,5	49	18,8	16
Non risponde	4	4,8	8	8,2	0	0,0	12	4,6	4

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

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

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

Fonte: OML

Tab. 4b LE DIMISSIONI - ZONA PERIFERICA (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Dimissioni e condizione lavorativa									
Collocazione temporale delle dimissioni									
Dimesse durante la gravidanza	14	14,9	8	5,6	15	13,0	37	10,5	12
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	71	75,5	113	79,6	81	70,4	265	75,5	88
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	9	9,6	21	14,8	19	16,5	49	14,0	16
Donne che rientrate sul posto di lavoro sono state riassegnate al lavoro precedente									
Si	4	44,4	17	81,0	14	73,7	35	71,4	12
No	1	11,1	4	19,0	5	26,3	10	20,4	3
Non risponde	4	44,4	0	0,0	0	0,0	4	8,2	1
Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che La sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?									
Si	5	83,3	7	58,3	9	60,0	21	63,6	7
No	0	0,0	5	41,7	6	40,0	11	33,3	4
Non risponde	1	16,7	0	0,0	0	0,0	1	3,0	0
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione?									
Si, con peggioramento della mansione	6	6,4	4	2,8	6	5,2	16	4,6	5
Si, senza peggioramento della mansione	4	4,3	3	2,1	6	5,2	13	3,7	4
No	83	88,3	131	92,3	101	87,8	315	89,7	105
Non risponde	1	1,1	4	2,8	2	1,7	7	2,0	2
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di cambiare sede di lavoro?									
Si	7	7,4	6	4,2	10	8,7	23	6,6	8
No	86	91,5	134	94,4	104	90,4	324	92,3	108
Non risponde	1	1,1	2	1,4	1	0,9	4	1,1	1
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro									
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi									
Libera scelta*	28	29,8	28	19,7	33	28,7	89	25,4	30
Scelta obbligata**	55	58,5	99	69,7	70	60,9	224	63,8	75
Altro ***	9	9,6	14	9,9	12	10,4	35	10,0	12
Non risponde	2	2,1	1	0,7	0	0,0	3	0,9	1
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?									
Si, ma le è stato negato	20	21,3	46	32,4	34	29,6	100	28,5	33
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	1	1,1	1	0,7	2	1,7	4	1,1	1
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	3	3,2	3	2,1	4	3,5	10	2,8	3
No	33	35,1	48	33,8	42	36,5	123	35,0	41
No, era già part-time	33	35,1	41	28,9	33	28,7	107	30,5	36
Non risponde	4	4,3	3	2,1	0	0,0	7	2,0	2
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)?									
Si, ma le è stato negato	12	12,8	38	26,8	26	22,6	76	21,7	25
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	0	0,0	2	1,4	1	0,9	3	0,9	1
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	1	1,1	1	0,7	3	2,6	5	1,4	2
No	47	50,0	65	45,8	51	44,3	163	46,4	54
No aveva già un buon orario	26	27,7	29	20,4	32	27,8	87	24,8	29
Non risponde	8	8,5	7	4,9	2	1,7	17	4,8	6

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

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

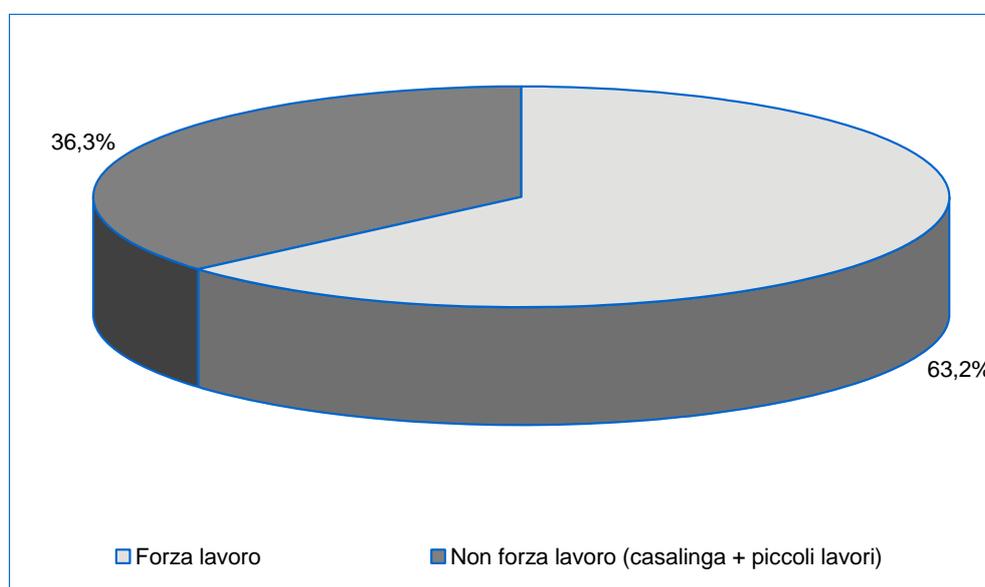
*** Scelta indotta da: motivi di salute, opportunità di svolgere un lavoro diverso, cambio di residenza.

Fonte: OML

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

In linea con i dati del triennio precedente, anche per il triennio 2010-2012, si conferma che per le lavoratrici madri aver dato le dimissioni nell'occasione della nascita di un figlio, non significa abbandonare definitivamente l'attività lavorativa. Infatti, i dati relativi al settembre dell'anno successivo a quello delle dimissioni¹², rilevano una forte propensione al rientro nel mercato del lavoro delle intervistate: oltre il 63% su un totale di 612 persone, (387 unità in valori assoluti), contro il 36% circa (222 unità) della parte non attiva composta da casalinghe, da donne che svolgono piccoli lavori saltuari o studentesse che non sono alla ricerca di lavoro (Graf. 10).

Graf. 10 NEL MESE DI SETTEMBRE COME SI CONSIDERA RISPETTO AL MERCATO DEL LAVORO - valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

Con riferimento a quest'ultima categoria è da evidenziare che seppur trattasi di una quota minoritaria, essa raffigura comunque la condizione di una quota importante delle intervistate, concentrata peraltro nella posizione di "casalinga" la quale dissimula non di rado anche i casi di scoraggiamento dovuto a minori opportunità di trovare un lavoro adeguato alle necessità di famiglia (vedi il Graf. 11, dove la condizione di inattività è scomposta tra quella di casalinga e quella di coloro che svolgono piccoli lavori estemporanei con valori residuali al di sotto dell'1%).

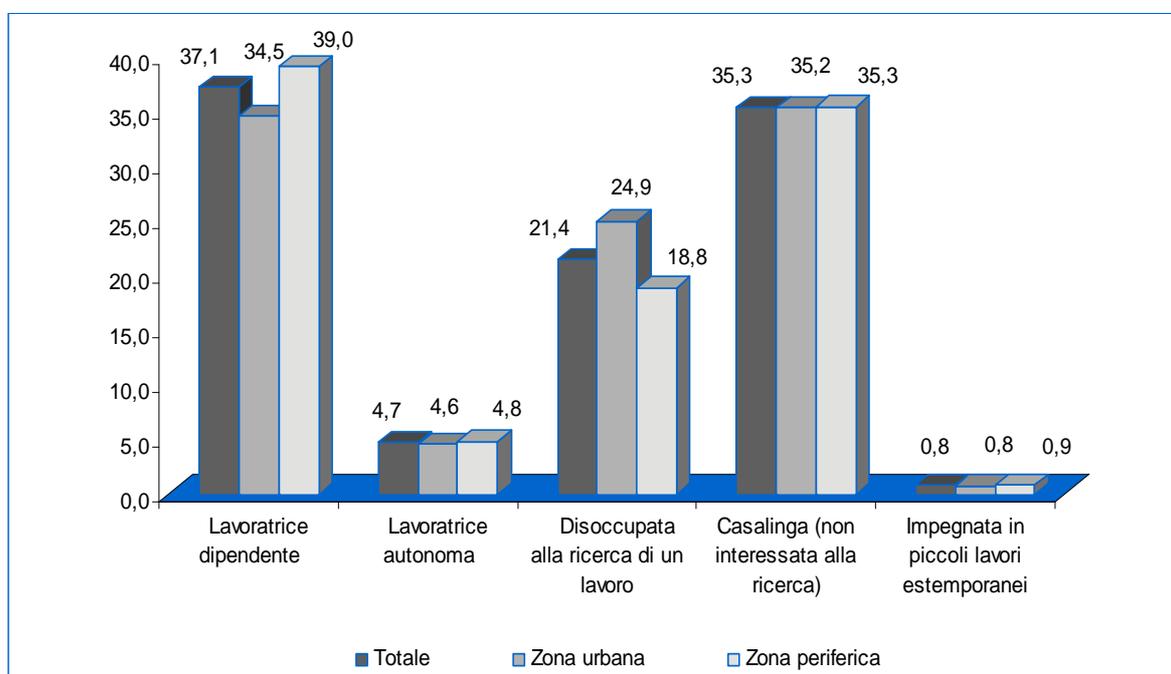
E' interessante, inoltre, notare che il grado di inattività non presenta una significativa differenza in base al territorio e il divario tra le aree periferiche e urbane, da questo punto

¹² Per presidiare un dato di comparabilità con la precedente rilevazione, alle dimissionarie di ciascuno dei tre anni considerati abbiamo chiesto di segnalare la loro condizione professionale e non, relativamente al mese di settembre dell'anno successivo alle loro dimissioni.

di vista, non va oltre il mezzo punto percentuale: il 36,5% nelle aree periferiche contro il 36,0% delle aree urbane. Ciò in controtendenza rispetto ai dati del triennio 2007-2009, dove il tasso di inattività nelle zone periferiche, pari al 37,4%, era quasi sette punti più elevato rispetto a quello delle aree urbane.

Il dettaglio delle condizioni professionali e non, rilevato al settembre dell'anno successivo alle dimissioni, indica che la quota più consistente delle madri si è rioccupata e ha trovato un lavoro dipendente. Si tratta di poco più del 37% che sale al 39,0% circa nelle zone periferiche. Solo il 4,7% ha intrapreso un'attività autonoma. Entrambi questi, sono valori che si discostano molto dai dati ISTAT riferiti al totale delle madri occupate nel triennio 2010-2012¹³.

Graf. 11 NEL MESE DI SETTEMBRE IN QUALE CONDIZIONE PROFESSIONALE SI RICONOSCE
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

Il 21,4% di queste donne risultano disoccupate in cerca di lavoro. E' una percentuale di disoccupazione certamente molto elevata che si aggrava ulteriormente in termini di tasso se, più opportunamente, rapportiamo il numero delle disoccupate (131 unità) al numero delle donne effettivamente rientrate nella categoria delle forze di lavoro attive, invece che al totale delle dimissionarie. Così facendo si determina un innalzamento dell'indice di criticità, come tasso di disoccupazione che sale al 34% circa. Un tasso più prossimo a quello della disoccupazione dei giovani al loro primo inserimento lavorativo che non al tasso di disoccupazione femminile, pari al 5,7% nel triennio di riferimento.

¹³ Nel triennio 2010-2012, ISTAT, per la provincia di Trento, indica l'incidenza del lavoro dipendente e quella del lavoro autonomo, rispettivamente all'86,4 e al 13,6% sul totale occupate.

Tab. 5 SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI
(ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Condizione professionale anno successivo									
Condizione professionale									
Forza lavoro	100	56,5	157	65,4	130	66,7	387	63,2	129
<i>Lavoratrice dipendente</i>	61	34,5	96	40,0	70	35,9	227	37,1	76
<i>Lavoratrice autonoma (di cui professionista)</i>	12	6,8	5	2,1	12	6,2	29	4,7	10
<i>Disoccupata alla ricerca di un lavoro</i>	27	15,3	56	23,3	48	24,6	131	21,4	44
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+ studentesse non alla ricerca di lavoro)	75	42,4	83	34,6	64	32,8	222	36,3	74
Altro	1	0,6	0	0,0	1	0,5	2	0,3	1
Non risponde	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,2	0
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)									
Motivi economici	65	52,4	109	51,7	90	50,8	264	51,6	88
Superamento dei problemi personali	13	10,5	33	15,6	13	7,3	59	11,5	20
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	38	30,6	54	25,6	37	20,9	129	25,2	43
Altro	0	0,0	0	0,0	30	16,9	30	5,9	10
Non risponde	8	6,5	15	7,1	7	4,0	30	5,9	10
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	23	37,1	51	53,1	31	43,7	105	45,9	35
Contratto a tempo determinato	34	54,8	42	43,8	37	52,1	113	49,3	38
Contratto di apprendistato /somministrazione	2	3,2	1	1,0	1	1,4	4	1,7	1
Altro	3	4,8	2	2,1	2	2,8	7	3,1	2
Tipologie contrattuali precedente ed attuale a confronto									
Da tempo indeterminato a tempo indeterminato	18	35,3	48	56,5	29	49,2	95	48,7	32
Da tempo indeterminato a tempo determinato	30	58,8	34	40,0	28	47,5	92	47,2	31
Da tempo indeterminato ad altro	3	5,9	3	3,5	2	3,4	8	4,1	3
Qualifica posseduta									
Apprendista	2	3,2	1	1,0	0	0,0	3	1,3	1
Operaia	21	33,9	36	37,5	24	33,8	81	35,4	27
Impiegata	38	61,3	56	58,3	47	66,2	141	61,6	47
Quadro/Direttivo	1	1,6	3	3,1	0	0,0	4	1,7	1
Mansione svolta									
Professioni "high skill**	31	41,9	31	30,7	38	45,8	100	38,8	33
Impiegati di tipo esecutivo**	13	17,6	30	29,7	19	22,9	62	24,0	21
Professioni qualificate***	25	33,8	30	29,7	17	20,5	72	27,9	24
Operai e conduttori di impianti****	3	4,1	0	0,0	1	1,2	4	1,6	1
Personale non qualificato	2	2,7	10	9,9	8	9,6	20	7,8	7
Caratteristiche della nuova occupazione									
Orario flessibile									
Si	36	48,6	55	54,5	39	47,0	130	50,4	43
No, non risponde	38	51,4	46	45,5	44	53,0	128	49,6	43
Part-time									
Si	38	51,4	68	67,3	42	50,6	148	57,4	49
No, non risponde	36	48,6	33	32,7	41	49,4	110	42,6	37
Vicinanza al domicilio									
Si	58	78,4	76	75,2	59	71,1	193	74,8	64
No, non risponde	16	21,6	25	24,8	24	28,9	65	25,2	22
Buon profilo retributivo									
Si	46	62,2	57	56,4	56	67,5	159	61,6	53
No, non risponde	28	37,8	44	43,6	27	32,5	99	38,4	33
Contesto lavorativo favorevole									
Si	60	81,1	84	83,2	72	86,7	216	83,7	72
No, non risponde	14	18,9	17	16,8	11	13,3	42	16,3	14
Crescita professionale/acquisizione competenze									
Si	39	52,7	53	52,5	55	66,3	147	57,0	49
No, non risponde	35	47,3	48	47,5	28	33,7	111	43,0	37
Mansioni coerenti con il percorso professionale									
Si	46	62,2	60	59,4	60	72,3	166	64,3	55
No, non risponde	28	37,8	41	40,6	23	27,7	92	35,7	31

(segue)

(continua)

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Possibilità di carriera									
Si	13	17,6	28	27,7	28	33,7	69	26,7	23
No, non risponde	61	82,4	73	72,3	55	66,3	189	73,3	63
Condizioni del precedente lavoro e requisiti dell'attuale - confronto									
Da lavoro a part time a lavoro a part-time	15	39,5	24	35,3	12	28,6	51	34,5	17
Da lavoro a tempo pieno a lavoro a part-time	23	60,5	44	64,7	30	71,4	97	65,5	32

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

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

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

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

Fonte: OML

Questo significa che in media una donna su tre di coloro che hanno deciso di rientrare nel mercato del lavoro dopo la maternità, non ce l'ha fatta. Ciò detto, è da notare però che in questo ragionamento occorre considerare anche i tempi effettivi in cui queste madri sono rientrate in attività, i quali possono variare dai nove mesi teorici, in caso di dimissioni avvenute nel dicembre dell'anno prima, ai ventuno mesi, sempre teorici, nel caso invece di dimissioni nel mese di gennaio del medesimo anno.

Per quanto riguarda invece la dimensione dell'occupazione, la percentuale di occupate al settembre successivo dell'anno delle dimissioni nel triennio, è pari al 41,8%. In valori assoluti si tratta di 256 donne che hanno ripreso a lavorare su un totale di 612 dimissionarie (a titolo di confronto, nel triennio di riferimento, il tasso medio di occupazione femminile in provincia di Trento è stato rilevato dall'ISTAT al 57,7%).

Un altro interessante spunto per la riflessione è dato dalla relazione della condizione professionale delle intervistate in rapporto al loro titolo di studio.

I dati rilevati assecondano in misura evidente le aspettative circa l'importanza della formazione posseduta nel successo occupazionale. Infatti, per l'intero triennio di riferimento, si osserva per esempio che il 54% circa delle donne che hanno assolto il solo obbligo scolastico, al settembre dell'anno successivo, si trovavano tra le casalinghe e le persone impegnate in piccoli lavori estemporanei. Tale percentuale di inattività cala al crescere del titolo di studio: il 40,8% tra coloro che hanno una qualifica professionale, il 34% circa tra le diplomate e attorno al 19% tra le laureate. Anche la percentuale di occupazione sale all'innalzamento del titolo di studio: dal 26% circa tra le dimissionarie in possesso del solo obbligo scolastico, ad oltre il 35 e al 42%, rispettivamente delle qualificate e diplomate, fino a raggiungere il 62,5% per le laureate. Tale andamento si riscontra anche nel confronto tra il tasso di disoccupazione tra le laureate (il 17,0%) e diplomate (circa il 23%), ma non tra queste ultime e le lavoratrici senza il titolo di studio il cui relativamente basso tasso di disoccupazione pari al 19,7%, è da leggere in associazione all'alto tasso di inattività (oltre il 54%, come riportato precedentemente).

Tab. 5a SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI -
ZONA URBANA (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Condizione professionale anno successivo									
Condizione professionale									
Forza lavoro	50	60,2	62	63,3	55	68,8	167	64,0	56
<i>Lavoratrice dipendente</i>	33	39,8	30	30,6	27	33,8	90	34,5	30
<i>Lavoratrice autonoma (di cui professionista)</i>	3	3,6	3	3,1	6	7,5	12	4,6	4
<i>Disoccupata alla ricerca di un lavoro</i>	14	16,9	29	29,6	22	27,5	65	24,9	22
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+ studentesse non alla ricerca di lavoro)	33	39,8	36	36,7	25	31,3	94	36,0	31
Altro	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)									
Motivi economici	27	45,0	45	51,1	42	56,8	114	51,4	38
Superamento dei problemi personali	4	6,7	15	17,0	2	2,7	21	9,5	7
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	24	40,0	24	27,3	17	23,0	65	29,3	22
Altro	0	0,0	0	0,0	12	16,2	12	5,4	4
Non risponde	5	8,3	4	4,5	1	1,4	10	4,5	3
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	12	36,4	18	60,0	12	44,4	42	46,7	14
Contratto a tempo determinato	17	51,5	11	36,7	13	48,1	41	45,6	14
Contratto di apprendistato	2	6,1	0	0,0	0	0,0	2	2,2	1
Contratto di somministrazione (interinale)	0	0,0	0	0,0	1	3,7	1	1,1	0
Altro	2	6,1	1	3,3	1	3,7	4	4,4	1
Qualifica posseduta									
Apprendista	2	6,1	0	0,0	0	0,0	2	2,2	1
Operaia	10	30,3	11	36,7	6	22,2	27	30,0	9
Impiegata	20	60,6	18	60,0	21	77,8	59	65,6	20
Quadro/Direttivo	1	3,0	1	3,3	0	0,0	2	2,2	1
Mansione svolta									
Professioni "high skill"**	18	50,0	11	33,3	16	48,5	45	44,1	15
Impiegati di tipo esecutivo**	4	11,1	8	24,2	9	27,3	21	20,6	7
Professioni qualificate***	11	30,6	12	36,4	4	12,1	27	26,5	9
Operai e conduttori di impianti****	2	5,6	0	0,0	0	0,0	2	2,0	1
Personale non qualificato	1	2,8	2	6,1	4	12,1	7	6,9	2
Caratteristiche della nuova occupazione									
Orario flessibile									
Si	17	47,2	19	57,6	13	39,4	49	48,0	16
No, non risponde	19	52,8	14	42,4	20	60,6	53	52,0	18
Part-time									
Si	16	44,4	24	72,7	14	42,4	54	52,9	18
No, non risponde	20	55,6	9	27,3	19	57,6	48	47,1	16
Vicinanza al domicilio									
Si	29	80,6	25	75,8	21	63,6	75	73,5	25
No, non risponde	7	19,4	8	24,2	12	36,4	27	26,5	9
Buon profilo retributivo									
Si	23	63,9	22	66,7	23	69,7	68	66,7	23
No, non risponde	13	36,1	11	33,3	10	30,3	34	33,3	11
Contesto lavorativo favorevole									
Si	28	77,8	30	90,9	29	87,9	87	85,3	29
No, non risponde	8	22,2	3	9,1	4	12,1	15	14,7	5
Crescita professionale/acquisizione competenze									
Si	18	50,0	18	54,5	24	72,7	60	58,8	20
No, non risponde	18	50,0	15	45,5	9	27,3	42	41,2	14
Mansioni coerenti con il percorso professionale									
Si	23	63,9	18	54,5	23	69,7	64	62,7	21
No, non risponde	13	36,1	15	45,5	10	30,3	38	37,3	13
Possibilità di carriera									
Si	7	19,4	12	36,4	18	54,5	37	36,3	12
No, non risponde	29	80,6	21	63,6	15	45,5	65	63,7	22

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

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

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

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

Fonte: OML

Tab. 5b SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI – ZONA PERIFERICA (ANNI 2010, 2011, 2012) – valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Condizione professionale anno successivo									
Condizione professionale									
Forza lavoro	50	53,2	95	66,9	75	65,2	220	62,7	73
<i>Lavoratrice dipendente</i>	28	29,8	66	46,5	43	37,4	137	39,0	46
<i>Lavoratrice autonoma (di cui professionista)</i>	9	9,6	2	1,4	6	5,2	17	4,8	6
<i>Disoccupata alla ricerca di un lavoro</i>	13	13,8	27	19,0	26	22,6	66	18,8	22
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+studentesse non alla ricerca di lavoro)	42	44,7	47	33,1	39	33,9	128	36,5	43
Altro	1	1,1	0	0,0	1	0,9	2	0,6	1
Non risponde	1	1,1	0	0,0	0	0,0	1	0,3	0
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)									
Motivi economici	38	59,4	64	52,0	48	46,602	150	51,7	50
Superamento dei problemi personali	9	14,1	18	14,6	11	10,7	38	13,1	13
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	14	21,9	30	24,4	20	19,4	64	22,1	21
Altro	0	0,0	0	0,0	18	17,5	18	6,2	6
Non risponde	3	4,7	11	8,9	6	5,8	20	6,9	7
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	11	37,9	33	50,0	19	43,2	63	45,3	21
Contratto a tempo determinato	17	58,6	31	47,0	24	54,5	72	51,8	24
Contratto di apprendistato	0	0,0	1	1,5	0	0,0	1	0,7	0
Altro	1	3,4	1	1,5	1	2,3	3	2,2	1
Qualifica posseduta									
Apprendista	0	0,0	1	1,5	0	0,0	1	0,7	0
Operaia	11	37,9	25	37,9	18	40,9	54	38,8	18
Impiegata	18	62,1	38	57,6	26	59,1	82	59,0	27
Quadro/Direttivo	0	0,0	2	3,0	0	0,0	2	1,4	1
Mansione svolta									
Professioni "high skill**	13	34,2	20	29,4	22	44,0	55	35,3	18
Impiegati di tipo esecutivo**	9	23,7	22	32,4	10	20,0	41	26,3	14
Professioni qualificate***	14	36,8	18	26,5	13	26,0	45	28,8	15
Operai e conduttori di impianti****	1	2,6	0	0,0	1	2,0	2	1,3	1
Personale non qualificato	1	2,6	8	11,8	4	8,0	13	8,3	4
Caratteristiche della nuova occupazione									
Orario flessibile									
Si	19	50,0	36	52,9	26	52,0	81	51,9	27
No, non risponde	19	50,0	32	47,1	24	48,0	75	48,1	25
Part-time									
Si	22	57,9	44	64,7	28	56,0	94	60,3	31
No, non risponde	16	42,1	24	35,3	22	44,0	62	39,7	21
Vicinanza al domicilio									
Si	29	76,3	51	75,0	38	76,0	118	75,6	39
No, non risponde	9	23,7	17	25,0	12	24,0	38	24,4	13
Buon profilo retributivo									
Si	23	60,5	35	51,5	33	66,0	91	58,3	30
No, non risponde	15	39,5	33	48,5	17	34,0	65	41,7	22
Contesto lavorativo favorevole									
Si	32	84,2	54	79,4	43	86,0	129	82,7	43
No, non risponde	6	15,8	14	20,6	7	14,0	27	17,3	9
Crescita professionale/acquisizione competenze									
Si	21	55,3	35	51,5	31	62,0	87	55,8	29
No, non risponde	17	44,7	33	48,5	19	38,0	69	44,2	23
Mansioni coerenti con il percorso professionale									
Si	23	60,5	42	61,8	37	74,0	102	65,4	34
No, non risponde	15	39,5	26	38,2	13	26,0	54	34,6	18
Possibilità di carriera									
Si	6	15,8	16	23,5	10	20,0	32	20,5	11
No, non risponde	32	84,2	52	76,5	40	80,0	124	79,5	41

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

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

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

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

Fonte: OML

7. LE RIOCCUPATE

Come risulta dai dati riportati nella Tab. 5, complessivamente per il triennio 2010-2012, le lavoratrici madri che al settembre dell'anno successivo alle dimissioni risultano occupate sono 256. Tra le cause addotte da queste ultime per motivare la decisione di rientrare nel mercato del lavoro¹⁴, quelle più ricorrenti sono state in ordine decrescente le seguenti:

- motivi economici (da intendersi non necessariamente come un bisogno economico in senso stretto, ma probabilmente anche per riappropriarsi dell'autonomia economica perduta dopo le dimissioni) con un'incidenza del 51,6% del totale delle risposte;
- motivazioni legate al fatto di aver trovato condizioni lavorative migliori rispetto a quelle del lavoro precedente, con poco più del 25% delle risposte;
- superamento dei problemi personali che avevano indotto alle dimissioni, con l'11,5%;
- soddisfazione del bisogno di gratificazione personale extra familiare e "altro", con un'incidenza attorno al 6% sul totale delle risposte date.

Confrontando le zone urbane con quelle periferiche, si evidenzia che la motivazione economica ha un'incidenza pressoché uguale tra le due aree (rispettivamente il 51,4 e il 51,7%). Non così invece per le altre due motivazioni principalmente dichiarate dalle intervistate: "le condizioni lavorative migliori nel nuovo lavoro" prevalgono maggiormente nelle risposte delle rioccupate residenti nelle zone urbane (con poco più del 29% delle risposte contro il 22% circa delle zone periferiche), mentre "il superamento di problemi personali" è dichiarato maggiormente dalle rioccupate residenti nelle zone periferiche (con poco più del 13% delle risposte, contro il 9,5% delle zone urbane).

In chiave di confronto con la precedente occupazione è interessante vedere in che tipo di professione e con quale tipo di contratto lavoravano le intervistate a settembre dell'anno successivo alle dimissioni.

Nelle nuove occupazioni prevalgono con il 38,8% le figure high-skill (composte da legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie, tecnici), in particolare le professioni tecniche con il 18,2% e quelle intellettuali con il 17,4% .

Seguono le professioni qualificate relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie (27,9%) e quelle impiegatizie di tipo esecutivo (24%); mentre la quota delle dimissionarie ricollocate in professioni di tipo non qualificato e soprattutto con le mansioni operaie scende drasticamente, rispettivamente, al 7,8 e all'1,6%.

A prescindere da una lieve crescita di donne rioccupate nella posizione impiegatizia di tipo esecutivo (1,5 punti percentuali di differenza), il quadro su esposto rispetto alla posizione lavorativa precedente alle dimissioni rivela differenze sostanziali (Graf.14). Si ha un sostenuto calo delle rioccupate in professioni qualificate relative alle vendite, al turismo e ai servizi (-6,9 punti percentuali di differenza) e in quelle inerenti alle figure operaie (-7,9 punti percentuali di differenza). Per contro, aumenta, di 3,5 punti percentuali, la presenza delle ricollocate nell'ambito dei lavori non qualificati e nel contempo si registra un

¹⁴ Erano possibili più risposte.

sorprendente innalzamento delle quote delle lavoratrici in professioni high-skill con un divario in positivo di circa 10 punti percentuali rispetto alla situazione precedente alle dimissioni. Ciò, ovviamente, non significa che la temporanea uscita dal mercato del lavoro per le dimissionarie sia premiante in termini di ricollocazione professionale, ma il dato va letto in relazione al fatto che a rientrare nel mercato sono state in gran parte le donne con un bagaglio formativo elevato che offriva loro maggiori probabilità di trovare un lavoro di tipo qualificato.

Certamente una perdita rispetto alla precedente occupazione si rileva per quanto concerne la variabile contrattuale. Infatti, a fronte di una stabilità contrattuale di poco più dell'88% nella precedente occupazione, solo il 46% circa delle lavoratrici madri che nel triennio si sono ricollocate sul mercato del lavoro ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato (Graf. 12). Inoltre, solo il 49% circa delle lavoratrici con il contratto a tempo indeterminato nella precedente occupazione è riuscito a mantenere la stessa tipologia nella sua nuova collocazione, mentre la quota restante è passata per il 47,2% al tempo determinato e per poco più del 4% ad altre tipologie di contratto (Graf. 13).

Tale quadro non cambia particolarmente neanche in presenza di un titolo di studio elevato, contrariamente ai dati del triennio 2007-2009 dove la sicurezza contrattuale cresceva al crescere del livello di studio posseduto¹⁵. Infatti, nel triennio 2010-2012 (in un contesto caratterizzato dalla crisi economica), solo il 41% circa delle rioccupate laureate è riuscito ad ottenere un contratto a tempo indeterminato, contro il 42,9% di quelle con la qualifica professionale, il 46,7% di quelle con assolvimento dell'obbligo scolastico e poco più del 49% delle diplomate.

Ma a prescindere dalla situazione economica, l'instabilità contrattuale è da attribuire anche al fatto che la precedente forza contrattuale era stata certo costruita in anni di permanenza sul mercato per lo più passati nello stesso posto di lavoro, mentre per le rioccupate la situazione lavorativa qui descritta è solo una fotografia al settembre dell'anno successivo alle dimissioni. C'è da auspicare che con il crescere della permanenza in attività, aumenti anche il grado di sicurezza e di stabilità dei contratti. Il dato immediatamente rilevabile, comunque, è che per queste lavoratrici, dopo l'evento maternità e le dimissioni, il rientro nel mercato del lavoro ha implicato sicuramente una maggiore instabilità contrattuale e una riduzione dell'impegno lavorativo come si vedrà più avanti, analizzando l'incidenza del part-time.

Ma in quali settori produttivi hanno trovato una collocazione queste donne?

Poco più dell'85% delle madri ritornate al lavoro si è inserito nel terziario, soprattutto nella Pubblica amministrazione, sanità, istruzione (26,0%), nei servizi alle imprese (16,3%), nei pubblici esercizi (14,30%) e nel comparto del commercio compreso riparazioni per consumatori (13,2%). Un 12,4% circa delle lavoratrici si suddivide tra lavoro nel manifatturiero e lavoro nel comparto delle costruzioni, mentre l'agricoltura è la collocazione della restante quota dell'1,9% delle rioccupate.

Rispetto al precedente settore lavorativo, nell'attuale occupazione si rileva un aumento

¹⁵ Solo il 38% delle donne in possesso dell'obbligo scolastico erano riuscite ad ottenere un'occupazione con contratto a tempo indeterminato, percentuale che saliva, al 43 e al 46%, rispettivamente tra le qualificate della formazione professionale e quelle di scuola superiore, per finire al 52% tra le laureate.

dell'incidenza del settore agricolo, del terziario e delle costruzioni (rispettivamente di 1,3, di 3,1 e di 1,8 punti percentuali), e un calo dell'industria manifatturiera di poco più di 6 punti percentuali.

Per quanto riguarda i principali aspetti che caratterizzano il nuovo lavoro, i giudizi espressi dalle madri rioccupate indicano il raggiungimento di un certo livello di successo nella loro ricerca delle condizioni lavorative concilianti alle nuove esigenze familiari.

Le rioccupate, infatti, hanno una sede di lavoro vicino al domicilio (per circa il 75%), un orario abbastanza flessibile (per poco più del 50% delle intervistate) e soprattutto a tempo parziale (per il 57,4%: un valore decisamente superiore rispetto al 32,4% di part-timers rilevato nell'occupazione precedente alle dimissioni). Un maggior approfondimento rispetto al tempo parziale rileva che il 65,5% delle dimissionarie (97 in valori assoluti) che lavoravano prima a tempo pieno, sono passate al part time nella nuova occupazione. E', invece, pari al 34,5% (51 persone) la quota di coloro che hanno mantenuto il regime orario a tempo parziale anche nella nuova occupazione, mentre sono solo 24 le rioccupate che dal part time del precedente lavoro sono passate al tempo pieno.

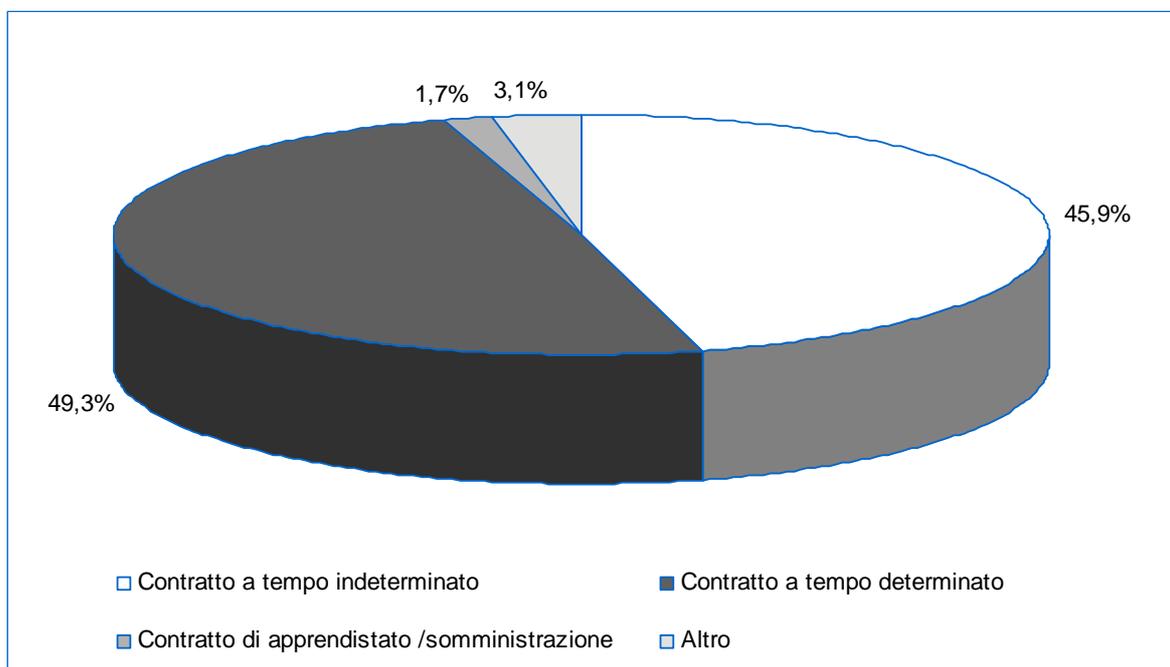
Oltre che per la conciliazione, la nuova occupazione è giudicata positivamente anche per aspetti relativi alla retribuzione e al contesto lavorativo: le quote del consenso tra le intervistate risultano, rispettivamente, pari al 61,6% e all'83,7%.

Alte percentuali di consenso sono emerse anche tra quante ritengono che il nuovo lavoro promuova una loro crescita professionale e l'acquisizione di nuove competenze (il 57,0%) e sia coerente con il percorso professionale (il 64,3%). Solo sulle opportunità di carriera prevalgono le risposte negative e le non risposte: non più del 26,7% delle lavoratrici intravedono questa possibilità.

Queste caratteristiche occupazionali sono auspiccate anche dalle madri che al periodo della somministrazione del questionario ("Condizione attuale" Sezione 6 del questionario) risultano ancora disoccupate. In particolare, anche per queste ultime, sveltano le condizioni relative alla conciliazione. Infatti, la possibilità di avere il part time è indicata come condizione indispensabile per accettare una eventuale proposta di lavoro dall'83,8% delle donne in cerca di un'occupazione; seguono per l'importanza la vicinanza tra casa e lavoro (80,8%) e un impiego con orario di entrata e uscita di tipo flessibile (68,9%). Di pari importanza troviamo il contesto lavorativo favorevole che è indicato dal 68,9% delle madri ancora disoccupate come determinante nella scelta di un lavoro e subito dopo, con il 65,3%, un buon profilo retributivo. Con un certo distacco da questi valori, infine, si riscontrano aspetti legati alla crescita professionale/acquisizione di competenze (con il 40,7%) e la carriera lavorativa (il 22,8%), a riprova della relativamente scarsa importanza attribuita a quest'ultima caratteristica anche da quante sono alla ricerca attiva di un'occupazione.

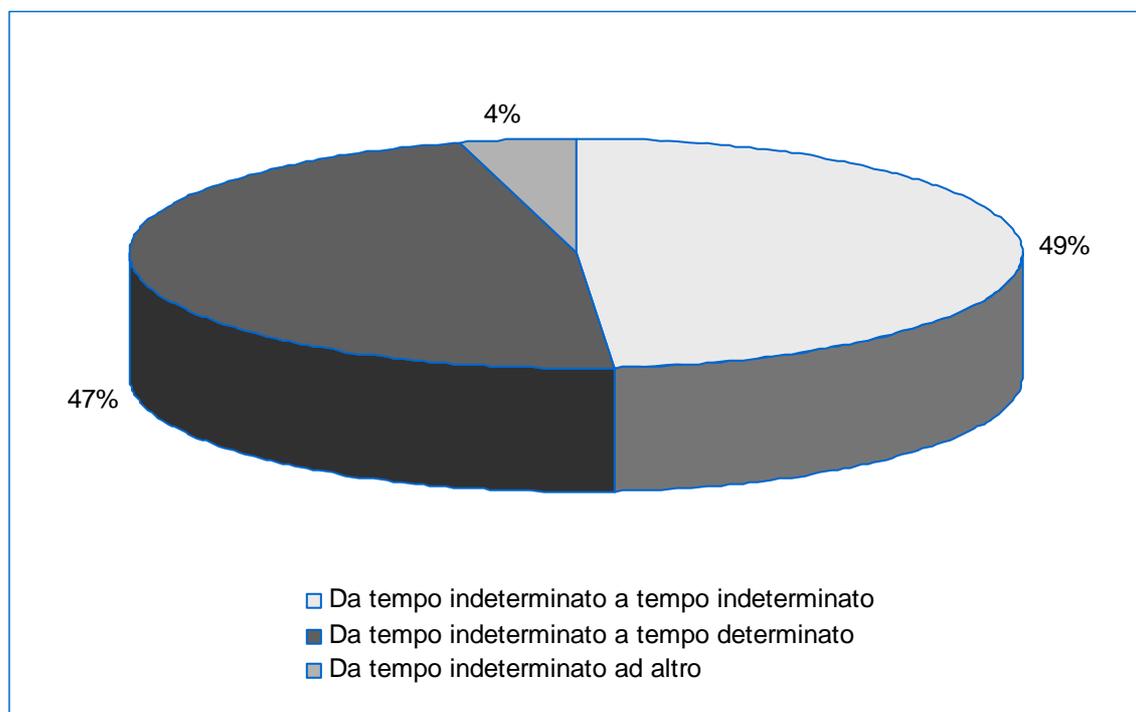
Come ultima annotazione va evidenziato che poco più dell'80% delle madri disoccupate si dichiara disponibile a seguire dei corsi di formazione per l'inserimento occupazionale, confermando attraverso tale l'impegno la volontà di riprendere l'attività, seppur alle condizioni che abbiamo appena visto.

Graf. 12 SE LAVORA ALLE DIPENDENZE QUAL È IL SUO CONTRATTO DI LAVORO
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



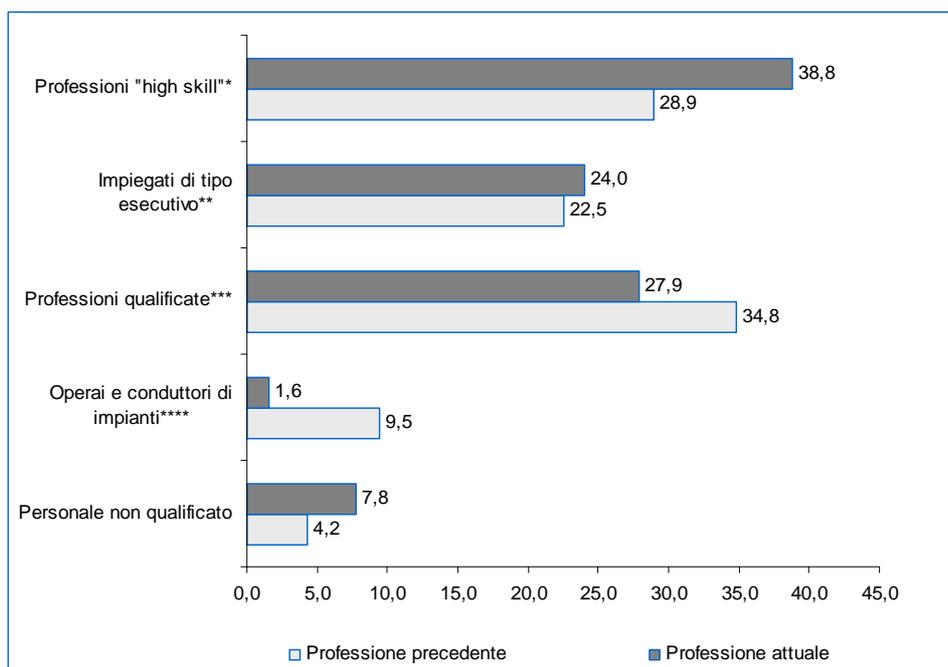
Fonte: OML

Graf. 13 CONFRONTO TRA LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE PRECEDENTE A TEMPO INDETERMINATO E L'ATTUALE
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

Graf. 14 CONFRONTO TRA LA PROFESSIONE SVOLTA NELLA MANSIONE PRECEDENTE E QUELLA ATTUALE
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



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

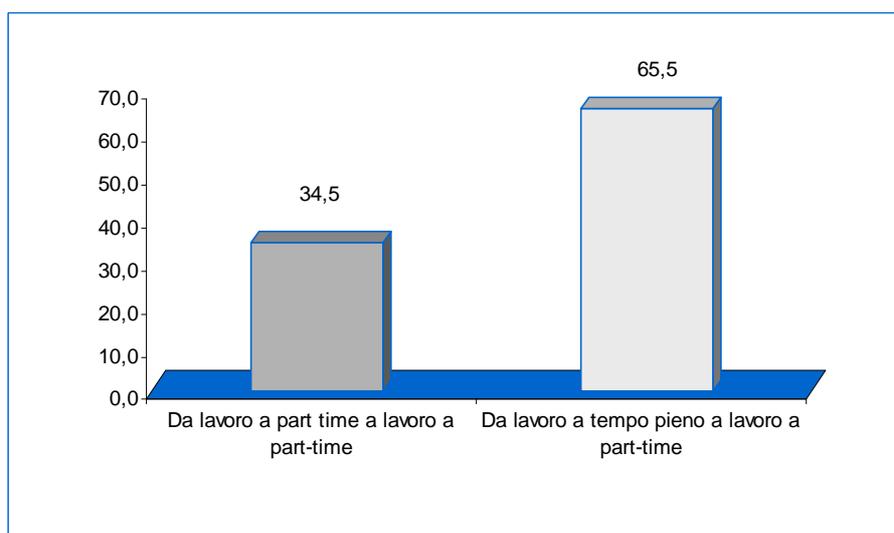
** Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

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

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

Fonte: OML

Graf. 15 CAMBIAMENTO DI TIPOLOGIA ORARIA DALLA PRECEDENTE OCCUPAZIONE (PART TIME) ALLA NUOVA
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

8. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Dall'analisi dei dati relativi alle caratteristiche del lavoro cercato (dalle neomamme disoccupate) e trovato (da quelle che sono riuscite a rioccuparsi), risulta ancora una volta confermata la centralità del tema della conciliazione del tempo di vita e di lavoro per le lavoratrici madri, rispetto ad altri aspetti legati alla crescita professionale, all'acquisizione di competenze, alla carriera lavorativa, alla stabilità contrattuale e persino al livello retributivo.

Ciò, evidentemente, è dovuto anche al fatto che - sia per motivi culturali (il modello tradizionale di divisione dei ruoli è ancora prevalente), sia per motivi ricondotti agli impegni professionali del partner - il peso del carico familiare continua a ricadere esclusivamente o in misura prevalente sulle donne. Infatti, secondo i giudizi espressi dalle intervistate, soltanto la metà circa (il 49,6%) di loro è supportata dalla presenza del partner nel lavoro quotidiano della cura dei figli. La percentuale sale al 51,6% nelle zone urbane e scende invece a poco più del 48% nelle zone periferiche (Graf.16).

A conferma di questa insufficiente partecipazione dei padri alle cure filiali è significativo che essi, nelle indicazioni di oltre l'80,4% delle intervistate, non abbiano mai usufruito del periodo del congedo parentale (Tab. 6). Ciò nonostante che negli ultimi anni, come evidenziano vari studi¹⁶, sia cresciuta la propensione dei padri a tale condivisione, anche in funzione di un modello di famiglia a doppio reddito, nonché in funzione di una serie di fattori quali, per esempio, l'età, il livello di istruzione, il tessuto socio-culturale del territorio di residenza.

Tuttavia, l'avvento dei "*padri high care*" (ossia coloro che collaborano in misura rilevante sia al lavoro domestico sia alla cura dei figli) non ha ancora scardinato il rapporto asimmetrico nell'organizzazione della vita familiare tra i due generi in quanto esso è condizionato fortemente dai modelli maschili e femminili di riferimento.

In tale contesto assumono ancora un ruolo importante gli aiuti informali e non retribuiti dei nonni, come dichiara poco più del 36% delle intervistate; mentre gli aiuti informali provenienti da altri parenti o dagli amici non raggiungono l'8% delle risposte affermativo e, ovviamente, non hanno la stessa incidenza (sia per regolarità che per frequenza) del sostegno domandato al partner o ai nonni.

Per quanto riguarda la regolarità e la frequenza degli aiuti, c'è da evidenziare che il contributo parentale e amicale (escludendo quindi il supporto del partner) risulta, sporadico come dichiara il 27% circa delle intervistate, oppure concentrato solo su alcuni giorni della settimana lavorativa, se regolare (per il 36,0% delle intervistate). Solo una quota minoritaria (il 31% circa) delle madri può contare su un supporto parentale regolare su tutti o quasi tutti i giorni della settimana.

In tale quadro, dunque, il ricorso ai servizi di cura esterni assume un ruolo centrale, anche se si riscontra un'incidenza del 36,6% (che arriva al 41,6% nelle aree periferiche) delle madri che dichiarano di non usufruire di nessun servizio o comunque non rispondono a

¹⁶ Indagine Multiscopo Uso del Tempo (anni 2008/2009), ISTAT, 2010; A. Menniti e P. Demurtas, *I nuovi padri*, www.neodemos.it, 2013.

questa domanda¹⁷.

Per quanto riguarda la casistica dei servizi esterni maggiormente fruiti, svetta con il 21,4% l'asilo nido pubblico (maggiormente fruito nelle aree urbane, con il 29,5%), contro appena il 6,5% del ricorso agli asili nido privati. Anche le scuole materne con il 13,7% (poco più del 14% nelle aree urbane) risultano tra i servizi di cura più utilizzati dalle intervistate con almeno un altro figlio in età maggiore rispetto a quello cui si sono determinate le dimissioni. Le madri, infine, che ricorrono agli asili nido aziendali, o alle baby-sitter e alle tages-mutter, ecc. rappresentano una quota residuale che è pari a poco più del 9% del totale delle risposte.

Come traspare dai dati riportati nel Graf. 17, esistono differenze sostanziali tra le zone periferiche e urbane rispetto all'utilizzo dei servizi di cura e assistenza retribuiti. Il gap si rileva in particolare nel caso del ricorso all'asilo nido pubblico, usufruito da appena il 15,4% delle mamme delle zone periferiche (contro il 29,5% delle zone urbane), aree in cui si riscontra invece una maggiore preferenza per le figure di baby sitter o di tages-mutter, rispetto alle zone urbane.

Il questionario ha riservato uno spazio anche per le valutazioni e i suggerimenti delle intervistate in merito ai servizi che potrebbero facilitare, secondo loro, la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Per il triennio 2010-2012 sono pervenute complessivamente, 968 risposte¹⁸ che nella Tab. 6 vengono raggruppate per tipologia di interventi.

I servizi maggiormente auspicati dalle intervistate (con il 35,6% del totale) sono i servizi di cura retribuiti come nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter. A seguire nella classifica delle proposte più ricorrenti troviamo poi (con il 22% circa) i servizi socio educativi (quali spazi gioca-impara; estate ragazzi; ludoteche per ragazzi; cooperative di babysitter per servizi personalizzati) e, ad una certa distanza, le misure come la convenzione con cooperative per la fornitura di lavori a domicilio (poco più del 14%) o la predisposizione dei siti internet per acquisire informazioni inerenti aiuti domestici, aiuto tra genitori, normativa su congedi, ecc. (un 10% circa).

Sul totale delle risposte pervenute si rileva, infine, un 5,0% che non rientra nelle categorie precedenti e perciò è stato classificato sotto la voce "Altro". Si tratta di proposte, per lo più, accentrate sull'orario di lavoro: la necessità di orari flessibili (raccordati magari con quelli degli asili nido), del part-time, soprattutto quello verticale per poter coprire le esigenze estive dei figli, o del tele lavoro.

Sono ricorrenti, inoltre, la proposta di ridurre il costo degli asili nido, sia quelli pubblici, attraverso una revisione dei criteri di accesso (ICEF, ISEE), sia quelli privati, livellando il loro costo a quello dei nidi pubblici.

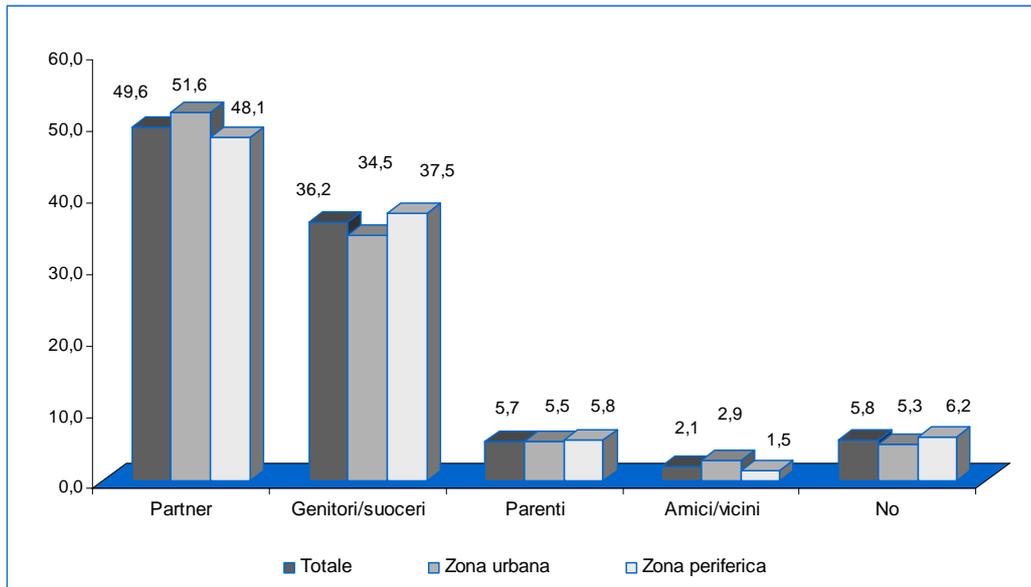
Complessivamente dalle risposte date al questionario, i temi legati alla conciliazione emergono ancora una volta riconfermati come cruciali nella vita delle lavoratrici madri.

¹⁷ Per la presente indagine non è stato chiesto alle intervistate di motivare il mancato utilizzo dei servizi retribuiti, ma è interessante evidenziare che nella precedente indagine relativa al triennio 2007-2009, le motivazioni maggiormente riportate erano, per il 26,4%, il desiderio di occuparsi personalmente del figlio, e, per poco più del 19%, la mancanza di necessità per la presenza di nonni. L'assenza dei servizi sul territorio, invece, era dichiarata come causa del mancato utilizzo solo da poco più del 5% delle madri.

¹⁸ Ogni intervistata poteva dare più di una risposta.

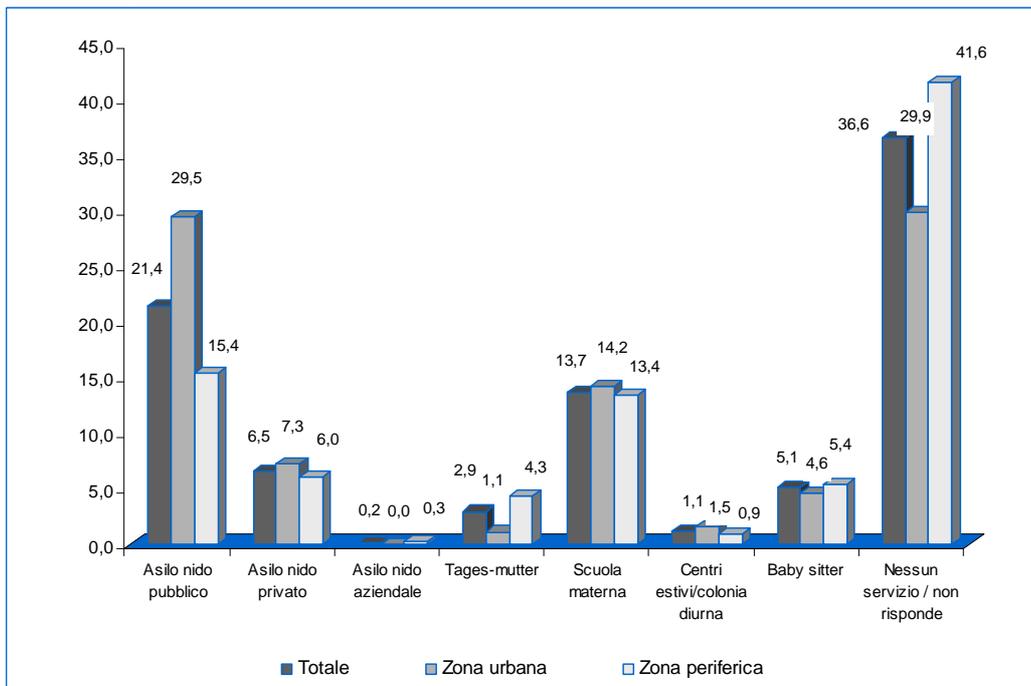
Ciò in virtù del fatto che l'esigenza non soddisfatta di un giusto equilibrio tra i tempi di cura e di lavoro sventa tra le cause che determinano l'abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici.

Graf. 16 CONDIVIDE CON QUALCUNO LA CURA DEI SUOI FIGLI
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

Graf. 17 UTILIZZO SERVIZI DI CURA
- valori percentuali medi del triennio 2010-2012 -



Fonte: OML

Tab. 6 CONCILIAZIONE VITA E LAVORO (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Utilizzo dei servizi di cura o di aiuti non retribuiti									
Condivide con qualcuno la cura dei suoi figli? (aiuti non retribuiti - sono possibili più risposte)									
Partner	128	48,7	177	51,2	141	48,45	446	49,6	149
Genitori/suoceri	97	36,9	123	35,5	106	36,43	326	36,2	109
Parenti	10	3,8	20	5,8	21	7,216	51	5,7	17
Amici/vicini	8	3,0	6	1,7	5	1,718	19	2,1	6
No	17	6,5	17	4,9	18	6,186	52	5,8	17
Non risponde	3	1,1	3	0,9	0,0	0	6	0,7	2
Escludendo il partner, quale frequenza dovrebbero avere gli aiuti di cui alla domanda precedente?									
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	36	34,0	36	27,1	38	32,48	110	30,9	37
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	36	34,0	48	36,1	44	37,61	128	36,0	43
Sporadica	28	26,4	37	27,8	30	25,64	95	26,7	32
Altro	6	5,7	10	7,5	4	3,4	20	5,6	7
Non risponde	0	0,0	2	1,5	1	0,9	3	0,8	1
Il padre del bambino ha usufruito di un periodo di congedo parentale?									
Sì, ne ha usufruito	9	5,1	9	3,8	11	5,6	29	4,7	10
Sì, intende usufruirne in futuro	5	2,8	8	3,3	5	2,6	18	2,9	6
Non è a conoscenza di questa opportunità	19	10,7	22	9,2	14	7,2	55	9,0	18
No	135	76,3	194	80,8	163	83,6	492	80,4	164
Non risponde	9	5,1	7	2,9	2,0	1,0	18	2,9	6
Attualmente utilizza qualcuno tra i seguenti servizi di cura (aiuti retribuiti) per il figlio a cui si ricollegano le dimissioni?									
Asilo nido pubblico	34	19,2	61	25,4	36	18,5	131	21,4	44
Asilo nido privato	10	5,6	17	7,1	13	6,7	40	6,5	13
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	1,0	0,5	1	0,2	0
Tages-mutter	1	0,6	10	4,2	7	3,6	18	2,9	6
Scuola materna	22	12,4	24	10,0	38	19,5	84	13,7	28
Centri estivi/colonia diurna	2	1,1	2	0,8	3	1,5	7	1,1	2
Baby sitter	8	4,5	16	6,7	7	3,6	31	5,1	10
E' in attesa di entrare nelle strutture sottoelencate (aiuti retribuiti)?									
Asilo nido pubblico	6	3,4	8	3,3	6	3,1	20	3,3	7
Asilo nido privato	1	0,6	3	1,3	3	1,5	7	1,1	2
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	1	0,5	1	0,2	0
Tages-mutter	0	0,0	1	0,4	2	1,0	3	0,5	1
Scuola materna	43	24,3	29	12,1	31	15,9	103	16,8	34
Quali servizi potrebbero agevolare la conciliazione lavoro/famiglia? (sono possibili più risposte)									
Potenziamento dei servizi di cura (aiuti retribuiti)	115	34,7	139	38,5	91	33,0	345	35,6	115
Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio	56	16,9	45	12,5	37	13,4	138	14,3	46
Sito internet per acquisizione informazioni	43	13,0	31	8,6	21	7,6	95	9,8	32
Potenziamento servizi socio-educativi	69	20,8	75	20,8	67	24,3	211	21,8	70
Potenziamento dei servizi per disabili	2	0,6	4	1,1	0	0,0	6	0,6	2
Potenziamento assistenza anziani	7	2,1	8	2,2	2	0,7	17	1,8	6
Altro	13	3,9	13	3,6	22	8,0	48	5,0	16
Non risponde	26	7,9	46	12,7	36	13,0	108	11,2	36

Fonte: OML

Tab. 6a CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA URBANA (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Utilizzo dei servizi di cura o di aiuti non retribuiti									
Condivide con qualcuno la cura dei suoi figli? (aiuti non retribuiti - sono possibili più risposte)									
Partner	62	48,4	74	54,4	60	51,72	196	51,6	65
Genitori/suoceri	47	36,7	46	33,8	38	32,76	131	34,5	44
Parenti	8	6,3	5	3,7	8	6,897	21	5,5	7
Amici/vicini	5	3,9	3	2,2	3	2,6	11	2,9	4
No	5	3,9	8	5,9	7	6,0	20	5,3	7
Non risponde	1	0,8	0	0,0	0,0	0,0	1	0,3	0
Escludendo il partner, quale frequenza dovrebbero avere gli aiuti di cui alla domanda precedente?									
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	16	30,2	11	22,4	17	39,5	44	30,3	15
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	21	39,6	19	38,8	14	32,6	54	37,2	18
Sporadica	14	26,4	14	28,6	11	25,6	39	26,9	13
Altro	2	3,8	4	8,2	0	0,0	6	4,1	2
Non risponde	0	0,0	1	2,0	1	2,3	2	1,4	1
Il padre del bambino ha usufruito di un periodo di congedo parentale?									
Sì, ne ha usufruito	4	4,8	6	6,1	3	3,8	13	5,0	4
Sì, intende usufruirne in futuro	3	3,6	6	6,1	3	3,8	12	4,6	4
Non è a conoscenza di questa opportunità	5	6,0	7	7,1	7	8,8	19	7,3	6
No	65	78,3	77	78,6	67	83,8	209	80,1	70
Non risponde	6	7,2	2	2,0	0,0	0,0	8	3,1	3
Attualmente utilizza qualcuno tra i seguenti servizi di cura (aiuti retribuiti) per il figlio a cui si ricollegano le dimissioni?									
Asilo nido pubblico	21	25,3	34	34,7	22	27,5	77	29,5	26
Asilo nido privato	5	6,0	8	8,2	6	7,5	19	7,3	6
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	0	0,0	2	2,0	1	1,3	3	1,1	1
Scuola materna	10	12,0	11	11,2	16	20,0	37	14,2	12
Centri estivi/colonia diurna	1	1,2	1	1,0	2	2,5	4	1,5	1
Baby sitter	3	3,6	7	7,1	2	2,5	12	4,6	4
E' in attesa di entrare nelle strutture sottoelencate (aiuti retribuiti)?									
Asilo nido pubblico	5	6,0	4	4,1	5	6,3	14	5,4	5
Asilo nido privato	1	1,2	1	1,0	2	2,5	4	1,5	1
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	0	0,0	0	0,0	1	1,3	1	0,4	0
Scuola materna	17	20,5	9	9,2	15	18,8	41	15,7	14
Quali servizi potrebbero agevolare la conciliazione lavoro/famiglia? (sono possibili più risposte)									
Potenziamento dei servizi di cura (aiuti retribuiti)	56	35,7	64	40,8	43	36,4	163	37,7	54
Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio	27	17,2	18	11,465	19	16,1	64	14,8	21
Sito internet per acquisizione informazioni	21	13,4	20	12,7	6	5,1	47	10,9	16
Potenziamento servizi socio-educativi	32	20,4	32	20,4	28	23,7	92	21,3	31
Potenziamento servizi per disabili, cura a domicilio, trasporto	1	0,6	1	0,6	0	0,0	2	0,5	1
Potenziamento assistenza anziani	3	1,9	1	0,6	1	0,8	5	1,2	2
Altro	7	4,5	5	3,2	9	7,6	21	4,9	7
Non risponde	10	6,4	16	10,2	12	10,2	38	8,8	13

Fonte: OML

Tab. 6b CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA PERIFERICA (ANNI 2010, 2011, 2012)
- valori assoluti e percentuali -

	2010		2011		2012		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Utilizzo dei servizi di cura o di aiuti non retribuiti									
Condivide con qualcuno la cura dei suoi figli? (aiuti non retribuiti - sono possibili più risposte)									
Partner	66	48,9	103	49,0	81	46,29	250	48,1	83
Genitori/suoceri	50	37,0	77	36,7	68	38,86	195	37,5	65
Parenti	2	1,5	15	7,1	13	7,429	30	5,8	10
Amici/vicini	3	2,2	3	1,4	2	1,143	8	1,5	3
No	12	8,9	9	4,3	11	6,286	32	6,2	11
Non risponde	2	1,5	3	1,4	0	0	5	1,0	2
Escludendo il partner, quale frequenza dovrebbero avere gli aiuti di cui alla domanda precedente?									
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	20	37,7	25	29,8	21	28,38	61	25,0	20
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	15	28,3	29	34,5	30	40,54	73	29,9	24
Sporadica	14	26,4	23	27,4	19	25,68	46	18,9	15
Altro	4	7,5	6	7,1	4	5,405	10	4,1	3
Non risponde	0	0,0	1	1,2	0	0	1	0,4	1
Il padre del bambino ha usufruito di un periodo di congedo parentale?									
Sì, ne ha usufruito	5	5,3	3	2,1	8	7,0	16	4,6	5
Sì, intende usufruirne in futuro	2	2,1	2	1,4	2	1,7	6	1,7	2
Non è a conoscenza di questa opportunità	14	14,9	15	10,6	7	6,1	36	10,3	12
No	70	74,5	117	82,4	96	83,5	283	80,6	94
Non risponde	3	3,2	5	3,5	2	1,7	10	2,8	3
(aiuti retribuiti) per il figlio a cui si ricollegano le dimissioni?									
Asilo nido pubblico	13	13,8	27	19,0	14	12,2	54	15,4	18
Asilo nido privato	5	5,3	9	6,3	7	6,1	21	6,0	7
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	1	0,9	1	0,3	0
Tages-mutter	1	1,1	8	5,6	6	5,2	15	4,3	5
Scuola materna	12	12,8	13	9,2	22	19,1	47	13,4	16
Centri estivi/colonia diurna	1	1,1	1	0,7	1	0,9	3	0,9	1
Baby sitter	5	5,3	9	6,3	5	4,3	19	5,4	6
E' in attesa di entrare nelle strutture sottoelencate (aiuti retribuiti)?									
Asilo nido pubblico	1	1,1	4	2,8	1	0,9	6	1,7	2
Asilo nido privato	0	0,0	2	1,4	1	0,9	3	0,9	1
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	1	0,9	1	0,3	0
Tages-mutter	0	0,0	1	0,7	1	0,9	2	0,6	1
Scuola materna	26	27,7	20	14,1	16	13,9	62	17,7	21
Quali servizi potrebbero agevolare la conciliazione lavoro/famiglia? (sono possibili più risposte)									
Potenziamento dei servizi di cura (aiuti retribuiti)	59	33,9	75	36,8	48	30,4	182	18,8	61
Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio	29	16,7	27	13,2	18	11,4	74	7,6	25
Sito internet per acquisizione informazioni	22	12,6	11	5,4	15	9,5	48	5,0	16
Potenziamento servizi socio-educativi	37	21,3	43	21,1	39	24,7	119	12,3	40
Potenziamento servizi per disabili, cura a domicilio, trasporto	1	0,6	3	1,5	0	0,0	4	0,4	1
Potenziamento assistenza anziani	4	2,3	7	3,4	1	0,6	12	1,2	4
Altro	6	3,4	8	3,9	13	8,2	27	2,8	9
Non risponde	16	9,2	30	14,7	24	15,2	70	7,2	23

Fonte: OML

9. CONCLUSIONI

Nel triennio 2010-2012, nella provincia di Trento, sono state 824 le lavoratrici madri che si sono dimesse a causa della maternità durante la gravidanza o durante il primo anno di vita del bambino, prolungato poi a tre anni (a partire dal luglio del 2012) con la Legge Fornero. (L.92/2012). E' un numero significativo considerando che rappresenta il 10% circa delle 8.457 donne occupate alle dipendenze che, in base all'indagine continua sulle forze di

lavoro ISTAT, hanno avuto un figlio sotto l'anno di età nel triennio 2010-2012. Si tratta di una media di dimissionarie intervistate pari a circa 274 all'anno, dato che si contano 240 dimissioni per motivi di maternità nel 2010, 305 nel 2011 e 279 nel 2012.

Ma qual è l'identikit delle madri dimissionarie nel triennio 2010-2012?

Si tratta in maggioranza di donne tra i 25 e i 34 anni (il 65% circa), residenti nelle zone periferiche (oltre il 57%), con 2 o 3 figli (il 54% circa, anche se un'importante quota di poco più del 45% ha un solo figlio), in possesso di un titolo di studio superiore (diploma delle medie superiori per il 50,0% e laurea o post laurea per il 14,4%) e con un partner (circa il 95%) che è operaio/apprendista (poco più del 36%) o svolge un'attività lavorativa di tipo impiegatizio (poco più del 22%) o libera professione (il 25% circa).

Il lavoro abbandonato da una larga maggioranza di queste madri era generalmente un lavoro qualificato (con un 29% circa collocato nelle posizioni high-skill), caratterizzato dalla stabilità, sia per una prolungata attività lavorativa anche presso la stessa azienda, sia per la tipologia contrattuale delle intervistate (circa l'88% aveva un contratto a tempo indeterminato). Le mansioni erano ritenute interessanti e coerenti con il percorso professionale, il clima con i colleghi ed il titolare giudicato favorevole e l'ambiente di lavoro adeguato rispetto alle misure previste in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori. Anche la retribuzione era considerata media e comunque sufficiente per vivere da un numero consistente delle intervistate; solo il 6% circa la valutava insufficiente.

I giudizi positivi vengono a mancare in particolare su due aspetti del lavoro precedente alle dimissioni: la possibilità di carriera, con la netta prevalenza dei giudizi negativi, e l'acquisizione delle competenze professionali dove prevale l'area grigia dei pareri neutri (né negativo, né positivo). Ciò nonostante, la maggioranza relativa esprimeva un buon grado di soddisfazione personale per il lavoro abbandonato.

La domanda che allora sorge spontanea è quali sono state le motivazioni che hanno portato alla decisione di lasciare il lavoro, soprattutto in un contesto segnato pesantemente dalla crisi economica?

A tale proposito, prima di riportare un quadro sintetico dei risultati va ricordato che, nell'arco del triennio 2010-2012, solo poco più dell'1%, delle intervistate ha dichiarato esplicitamente di aver dato le dimissioni in bianco (la pratica, cioè, di fare firmare alla lavoratrice al momento dell'assunzione una lettera di dimissioni senza data così che in qualunque momento possa essere obbligata ad andarsene)¹⁹. Ma l'assenza, pressoché totale, di questa sorta di obbligatorietà a dimettersi non è sinonimo della libertà di scelta in senso stretto, motivata cioè dal solo desiderio di dedicarsi alla cura dei propri figli, o per altri motivi puramente personali. Questa opzione infatti pesa solo per il 23,7% del totale. Se a questa quota aggiungiamo un altro 10,5% di donne che dichiarano di aver abbandonato il lavoro per motivi di salute, o di cambio di residenza o per l'opportunità di svolgere un lavoro diverso, rimane un 65% circa di madri dimissionarie che, invece, hanno dovuto fare una scelta obbligata, indotta dai problemi legati al lavoro, alla distanza tra casa/lavoro, alla

¹⁹ Tale andamento, perfettamente in linea con la situazione rilevata nel precedente indagine relativa al triennio 2007-2009, descrive un quadro del fenomeno delle dimissioni in bianco in Trentino decisamente contenuto.

mancanza di un supporto familiare, dei servizi di cura retribuiti o dei relativi costi.

Tra le problematiche che hanno inciso maggiormente nella decisione di abbandonare il lavoro spiccano, con il 38% circa di casi, le criticità relative all'orario e alla difficoltà ad ottenere permessi/congedi parentali.

Nel triennio 2010-2012, infatti, le neo mamme alle quali è stato negato l'orario a tempo parziale sono il 28% circa del totale. Tale percentuale sale a circa il 41%, se dal numero complessivo delle intervistate si sottrae la quota di coloro che non hanno fatto domanda perché già lavoravano a part time (oltre alle non risposte).

Si tratta di un'importante quota a cui bisogna aggiungere anche il 35% delle madri che non hanno proprio fatto richiesta di part time, in quanto convinte a priori di non poterlo mai ottenere²⁰, e il 3,6% che pur ottenendolo, ha dovuto pagare uno scotto in termini di peggioramento di altre condizioni relative per esempio alle mansioni o alla sede.

L'indagine ha evidenziato che le motivazioni riportate a giustificare il diniego aziendale spaziano dalle generiche esigenze organizzative ad una politica aziendale contraria al lavoro a part time (ritenuto economicamente poco conveniente al datore di lavoro), dalla non meglio identificata "insostenibilità per l'azienda", ai casi di "non spiegazione" o, addirittura, di "ripicca/vendetta" contro la lavoratrice che avrebbe "imbrogliato" il datore di lavoro decidendo di fare un figlio.

Un analogo discorso vale anche per la flessibilità oraria che è un altro importante strumento della conciliazione del lavoro con l'attività di cura.

Nel triennio, poco più del 22% delle intervistate beneficiava già di un buon orario. Tra le rimanenti, coloro che prima di dimettersi avevano chiesto un orario più flessibile all'azienda ammontano a poco più del 25% del totale. Solo al 2,8% (17 persone) di queste è stata concessa tale flessibilità, anche se, per la maggior parte dei casi ciò è avvenuto a condizioni meno favorevoli. Ma come per il part time, una quota consistente, pari a circa il 48% delle intervistate, non ha nemmeno provato a chiedere una diversa articolazione del proprio orario, perché convinta che l'azienda non lo avrebbe comunque concesso, o perché la decisione di dimettersi era già stata presa in quanto il lavoro a tempo pieno, seppur con maggiore flessibilità, sarebbe stato del tutto inconciliabile con il lavoro di cura della prole.

Altre motivazioni dichiarate dalle intervistate per le loro dimissioni assumono un peso decisamente minore rispetto alle tematiche inerenti la conciliazione e sono attribuite per poco più dell'11% a problematiche legate al lavoro (bassa retribuzione, allo scarso interesse per il contenuto di lavoro, ai rapporti problematici con i colleghi o soprattutto con il titolare); per il 7,5% alla mancanza di servizi di cura o di aiuti familiari; per il 7,0% alla distanza fra la casa e il lavoro; e per appena l'1,0%, agli alti costi dei servizi di cura. La poca incisività di questo ultimo dato può significare che tra le intervistate ci sono davvero poche madri le cui entrate da lavoro siano così basse, rispetto agli alti costi dei servizi, da rendere non conveniente il proseguimento del lavoro. Ma rovesciando questa logica, essa

²⁰ Altre motivazioni segnalate sono relative alla distanza tra casa e lavoro, alla mancanza di asili nido oppure di un aiuto familiare, allo svantaggio economico di un lavoro a tempo parziale in cui ciò che si guadagna, spesso non copre (o copre a stento) il costo del nido o di una baby sitter. Ci sono, infine, anche alcuni casi in cui la decisione di non presentare la richiesta del part time è dovuta ai trasferimenti, ai motivi di salute, o per il fatto di aver trovato un altro lavoro più vicino a casa.

potrebbe essere riletta anche in relazione al fatto che, in un contesto in cui molte donne devono comunque operare una scelta rinunciataria a priori per motivi legati ad un regime orario poco flessibile e/o al tempo pieno, poco conciliante con l'attività di cura, il costo dei servizi di cura assume un peso di minore importanza nella determinazione di tale decisione.

Per poco più di un terzo delle dimissionarie il ritiro dal mercato del lavoro non è stato un evento temporaneo. A settembre dell'anno successivo alle dimissioni²¹, infatti, il 36% circa di queste donne risulta ancora nella posizione di non attiva (composta da casalinghe, da coloro che svolgono piccoli lavori saltuari o da studentesse non alla ricerca di lavoro). Va ricordato, peraltro, che nella categoria "casalinghe" si dissimulano non di rado i casi di scoraggiamento dovuto a minori opportunità di trovare un lavoro adeguato alle necessità di famiglia. Il restante 63% delle intervistate sono rientrate nella forza attiva di lavoro, o perché hanno trovato lavoro (circa il 42% di cui poco più del 37% in posizione dipendente), o perché disoccupate alla ricerca (il 21,4%). Questa percentuale di disoccupazione in realtà rasenta il 34% circa se rapportiamo il numero delle disoccupate al numero delle donne effettivamente rientrate nelle forze di lavoro, invece che al totale delle dimissionarie. Ciò significa che in media una donna su tre di quelle che hanno deciso di provare a rientrare nel mercato del lavoro non ce l'ha fatta. E' una percentuale certo molto alta e che però non sorprende se si considerano i maggiori vincoli al rientro delle neomadri.

Tra le nuove occupazioni, per le madri che sono riuscite a ricollocarsi sul mercato del lavoro, prevalgono le posizioni high-skill (composte da: dirigenti, imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, professioni intermedie e tecnici) e le professioni definite qualificate (relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie e quelle impiegate di tipo esecutivo). Ciò è avvenuto a scapito della stabilità, rappresentata dai contratti a tempo indeterminato che da poco più dell'88% nella precedente occupazione scendono al 46% circa tra le lavoratrici madri che si sono ricollocate.

Tale quadro non cambia particolarmente neanche in presenza di un titolo di studio elevato, contrariamente ai dati del triennio 2007-2009 dove la sicurezza contrattuale cresceva al crescere del livello di studio posseduto. Infatti, nel triennio di riferimento (un contesto caratterizzato dalla crisi economica), solo il 41% circa delle rioccupate laureate è riuscita ad ottenere un contratto a tempo indeterminato, contro il 43% circa di quelle con la qualifica professionale, il 46,7% di coloro che avevano assolto solo all'obbligo scolastico e poco più del 49% delle diplomate. Tale affermazione però non fa venire meno l'importanza della formazione posseduta nell'accesso all'occupazione. Quest'ultimo assioma infatti viene confermato dal fatto che all'innalzamento del titolo di studio la percentuale di occupazione sale, mentre il tasso di inattività scende.

Nonostante la riduzione dei contratti a tempo indeterminato, il nuovo lavoro totalizza alte percentuali di giudizi positivi anche per aspetti relativi alla retribuzione, al contesto lavorativo, all'acquisizione di nuove competenze e in particolare per le condizioni

²¹ Periodo stabilito per presidiare un dato di comparabilità con le precedenti rilevazioni.

lavorative concilianti alle nuove esigenze familiari.

Le rioccupate infatti, hanno un orario più flessibile, sono più vicine al domicilio e soprattutto lavorano a tempo parziale: il 65,5% delle rioccupate che lavoravano prima a tempo pieno, è passata al part time nella nuova occupazione, innalzando la quota delle part-timers ad oltre il 57% contro il poco più del 32% nel lavoro precedente.

La conciliazione è indicata come condizione indispensabile per accettare un'eventuale proposta di lavoro anche dalla stragrande maggioranza delle madri che al periodo della somministrazione del questionario erano ancora disoccupate.

Da questi dati emerge ancora una volta confermata l'incidenza prevalente delle dinamiche di conciliazione sia nella decisione di dimissioni, sia nella ricerca di una nuova occupazione. Da ciò deriva un'impellente necessità di politiche di ampio respiro che agiscano nella consapevolezza che un regime di orario conciliante non è da considerarsi una concessione, bensì uno strumento essenziale per mantenere ancorata al mercato del lavoro l'occupazione femminile in corrispondenza della maternità e della crescita dei figli.

10. IL SUPPORTO DELLE POLITICHE

La chiosa conclusiva del paragrafo precedente rimarca con forza l'esistenza di una correlazione tra i vincoli conciliativi e l'abbandono, almeno temporaneo, del lavoro, da parte della donna coinvolta in eventi di maternità o di gestione dei figli piccoli. L'abbandono del lavoro per il padre, che, in quanto "altro genitore" si potrebbe porre sullo stesso piano, in realtà, non evidenzia casistica o quasi: per gestire gli impegni in una famiglia che cresce a seguito dell'arrivo di uno o più figli, il maggior onere resta infatti in capo alla componente femminile. In chiave di relativa novità in questi ultimi anni si registra soltanto una parziale redistribuzione degli impegni tra madri e padri limitata alla disponibilità dei cosiddetti capifamiglia maggiormente *high care*.

Dall'asimmetrica distribuzione dei carichi di cura tra i generi derivano varie conseguenze, tutte negative per la componente femminile che lavora o vorrebbe farlo:

- una minore partecipazione alla vita attiva e una minore occupazione;
- l'inadeguata valorizzazione della risorsa lavoro delle donne nel sistema economico con spreco del maggiore investimento formativo di coloro che studiano di più e più a lungo dei coetanei maschi;
- la perdita di potenziale in termini di ricchezza prodotta, perdita che a livello nazionale è stata recentemente stimata in una mancata produzione di valore aggiunto nell'ordine dei sette punti percentuali di PIL.

L'elenco delle conseguenze negative indotte da tale asimmetria può continuare evidenziando anche che se più donne si orientassero al mondo del lavoro si potrebbe beneficiare di un effetto moltiplicatore sull'occupazione complessiva. Le attività in precedenza presidiate nell'alveo del lavoro non retribuito emergerebbero come domanda di lavoro aggiuntiva a beneficio sia dei maschi che delle femmine, con un aumento del fabbisogno professionale in particolare per le attività dei servizi.

L'asimmetria nella distribuzione dei carichi di cura tra maschi e femmine, perdura nonostante gli interventi correttivi fin qui attuati sul versante delle politiche sociali e del

lavoro.

Rispetto ai temi del welfare familiare la provincia di Trento peraltro si è progressivamente rafforzata dotandosi, in applicazione della L.P. 1/2011, di un'Agenzia per la famiglia e la natalità che si affianca al Servizio delle politiche sociali nel fornire, ciascuno per le proprie aree di competenza, sostegni al bisogno conciliativo delle famiglie che hanno figli da zero e fino all'età di 14 anni.

I servizi di conciliazione in Trentino sono stati migliorati sia per capillarità sul territorio, che per differenziazione dell'offerta, e anche per valorizzazione degli aspetti relativi alla flessibilità in ordine soprattutto agli orari di apertura e chiusura degli asili nido. A beneficio delle aree periferiche meno servite dall'offerta di nidi d'infanzia è stato sostenuto il modello tages-mutter e il baby sitting. Sono state adottate strategie per fornire risposte al bisogno conciliativo delle famiglie, anche oltre gli orari di normale apertura delle scuole (materna, elementare o media) e nel periodo estivo (possibilità di iscrivere i figli a colonie diurne o a centri estivi). A questi fini sono stati istituiti i buoni di servizio, titoli di spesa per la conciliazione tra impegno lavorativo e cura in ambito familiare, che vengono erogati dalla Provincia autonoma di Trento mediante graduatorie periodiche. I buoni di servizio consentono ai titolari di acquisire, a fronte di un contributo finanziario personale pari ad almeno il 15% o il 20% (in funzione dell'età del minore) del valore nominale del buono, servizi di educazione e cura di minori con età fino a 14 anni (18 anni nel caso di minori riconosciuti in stato di handicap o difficoltà di apprendimento o situazioni di particolare disagio attestate da personale di competenza) in forma complementare ai servizi pubblici erogati allo stesso titolo sul territorio provinciale.

Sul versante delle politiche del lavoro, lo strumento che si fa carico di prevenire o attenuare le difficoltà delle madri lavoratrici e/o di farle rimanere o riavvicinare al mondo del lavoro in caso di temporaneo allontanamento, è il Documento triennale degli interventi di politica del lavoro adottato con delibera di Giunta Provinciale²².

Negli ultimi cinque anni anche questo strumento ha virato incisivamente le proprie politiche all'obiettivo di fornire un presidio delle esigenze dei genitori con impegni familiari e lavorativi, dedicando ben sei linee di azione (su trentuno) al sostegno dell'occupazione femminile con vincoli conciliativi.

Il progetto *work family – progetti sui regimi di orario*, favorisce l'innovazione organizzativa delle aziende disposte a rimodulare gli orari di lavoro per tener conto degli impegni di cura dei propri dipendenti (femmine e maschi). L'intervento è pensato per rafforzare contestualmente sia il benessere dei lavoratori, in chiave di minore fatica conciliativa, che le performance dell'azienda, in termini di produttività. Alle aziende che innovano i regimi di orario (flessibilità oraria, orari personalizzati, ...) sono concessi contributi fino a 20.000 euro per le consulenze in materia di organizzazione aziendale riguardanti l'elaborazione del progetto e per le spese di attuazione e realizzazione dello stesso, compresi il telelavoro e lo smart working. E' finanziata anche l'eventuale formazione che l'azienda dovesse reputare necessaria per colmare il vuoto di competenze che potrebbe determinarsi a seguito del processo riorganizzativo, e sono concessi

²² Documento degli Interventi di politica del lavoro 2015-2018, adottato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n.. 1945 del 02/11/2015.

contributi per la concessione di forme di flessibilità temporale innovative e per eventuali posti di lavoro aggiuntivi creati grazie al progetto di riorganizzazione.

L'obiettivo di mantenere le lavoratrici dentro l'occupazione anche quando devono essere gestiti problemi di carico familiare, è perseguito, altresì, promuovendo un maggiore coinvolgimento dei papà nelle attività di cura dei figli; promuovendo iniziative che favoriscano la permanenza nell'occupazione delle lavoratrici dopo il periodo di congedo di maternità o parentale; e, nel caso delle lavoratrici autonome, favorendo la loro sostituzione nei periodi in cui le esigenze familiari lo richiedono.

La ratio dell'intervento *Dal lavoro a papà – intervento per favorire il coinvolgimento dei papà nell'attività di cura* al posto della madre lavoratrice, è quella di ridurre l'asimmetria nei comportamenti dei genitori riguardo all'individuazione di chi, all'interno del nucleo, si fa carico dell'accudimento del figlio. È concesso un sostegno pari al 30 o al 40% della retribuzione, entro un massimale di 900 euro mensili e per un massimo di quattro mensilità, al papà che chiede il congedo parentale consentendo alla madre di restare sul proprio posto di lavoro. I vantaggi di questa operazione sono molteplici: l'assenza dal lavoro per le esigenze di cura dei figli non grava sulla componente che di solito risulta tradizionalmente coinvolta (le donne); grazie a questo intervento il padre esercita il suo diritto alla genitorialità e si fa carico del problema conciliativo; il datore di lavoro percepisce che il bisogno di conciliazione può essere espresso sia dell'uno che dell'altro genitore cosicché viene superato lo stereotipo che fa ritenere che le assunzioni della manodopera femminile siano per definizione più onerose.

Il progetto *In tandem – progetti di conciliazione per imprenditrici e lavoratrici autonome* sostiene il bisogno conciliativo delle imprenditrici, delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste supportando economicamente i costi di una loro sostituzione (anche parziale) per il periodo della gravidanza, della maternità e per la necessità di occuparsi dei figli di età inferiore a 13 anni. Per queste sostituzioni è concesso un contributo fino a un massimo di 20.000 euro a copertura dei costi della retribuzione (se la sostituzione è gestita nell'alveo del lavoro dipendente) o, per le prestazioni di lavoro autonomo o professionale, a copertura di una parte dell'imponibile delle fatture emesse per lo svolgimento delle attività del contratto legato al programma di sostituzione (nella misura massima del 70%). Il lavoratore o la lavoratrice che si candidano alla sostituzione devono possedere requisiti di idoneità all'esercizio di un'attività autonoma che sono garantiti dalla loro iscrizione al Registro provinciale co-manager, o ad un ordine/collegio professionale.

Il *Buon rientro – Iniziative per favorire l'occupazione delle lavoratrici al rientro dal congedo*, favorisce infine la valorizzazione della risorsa in rientro sostenendo sia i costi aziendali per la realizzazione di percorsi formativi di riqualificazione e aggiornamento professionale delle competenze che la realizzazione di efficaci pratiche organizzative di gestione della maternità.

Al datore di lavoro che su richiesta dei dipendenti (uomini e donne) concede il passaggio ad un orario part-time anche temporaneo per fronteggiare le esigenze di cura continua ad essere riconosciuto un incentivo economico.

L'intervento di per sé tradizionale (*Incentivi all'assunzione di lavoratori ed alla diffusione del tempo parziale per motivi di cura*), è stato curvato all'obiettivo di contribuire ad un

cambiamento di mentalità nella parte datoriale prevedendo la corresponsione di un contributo diversamente modulato - e più elevato - per le richieste provenienti dai padri. La casistica del passato ha evidenziato infatti un esclusivo o pressoché totale ricorso a questo strumento da parte della componente femminile sulla quale sono ricadute per intero le conseguenze (negative) in termini di minori opportunità di carriera lavorativa, di peggiori esiti retributivi e anche di peggiori esiti pensionistici (il legame della prestazione pensionistica con quanto effettivamente versato in contribuzione è ormai diretto).

Poiché per molte donne la nascita di un figlio resta un evento cui si associa la decisione di allontanarsi dal mondo del lavoro, un ulteriore intervento, *Dai figli al lavoro - iniziative a favore dell'occupazione delle madri disoccupate*, si prefigge l'obiettivo di supportare il bisogno di quante intendono rientrare nel mercato del lavoro.

Per queste donne le difficoltà di reingresso sono davvero elevate, in quanto alle problematiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si sommano gli effetti negativi dei periodi di assenza dal lavoro che determinano una progressiva inadeguatezza del loro bagaglio professionale rispetto alle realtà lavorative in continua evoluzione. Avendo presente il senso di disorientamento di queste donne, che devono reinventarsi un progetto professionale nel rispetto dei vincoli conciliativi, l'intervento le supporta in un'analisi delle competenze professionali e le sostiene per individuare obiettivi e metodologie per una ricerca orientata del lavoro; prevede inoltre la possibilità di svolgere tirocini offrendo anche un aiuto nell'individuazione di tirocini propedeutici ad un futuro inserimento nel mondo del lavoro e anche la frequenza di percorsi formativi per la riqualificazione e l'aggiornamento delle loro competenze.

I riscontri più aggiornati in termini di dati sono i seguenti:

Per quanto riguarda le politiche di welfare familiare, l'offerta del servizio nidi d'infanzia ha raggiunto una capienza di 3.449 posti e un grado di copertura effettivo delle domande pari all'86,3% mentre i comuni che hanno deliberato di sostenere finanziariamente il servizio tages-mutter sono saliti a 107, il 49,3% del totale²³. I buoni richiesti nel 2015 per i servizi di prima infanzia (figli 3 mesi -3 anni) sono stati 1.071; quelli per cura e custodia, 2.156 per la fascia tra 3 e 6 anni e 5.033 per la fascia successiva tra 6 e 14 anni²⁴.

Per quanto concerne i progetti con finalità conciliative a sostegno dell'occupazione femminile, l'attività riferita al 2015 dà conto di: 6 progetti di rimodulazione dei regimi di orario approvati per altrettante aziende che complessivamente contabilizzano 441 dipendenti. Sono stati concessi contributi per assunzioni a tempo parziale o per trasformazioni di orario per 15 persone, tutte donne; sono stati finanziati 19 progetti per consentire la sostituzione totale o parziale delle attività di lavoro svolte da lavoratrici autonome con carichi di cura per figli piccoli, da parte di sostitute co-manager. I papà che in alternativa alla madre lavoratrice hanno usufruito dei benefici economici per il congedo parentale riconosciuti dalla Provincia sono stati 42. Infine per 20 madri disoccupate si è concretizzata la possibilità di frequentare un corso orientativo formativo nell'ambito dell'intervento *Dai figli al lavoro - iniziative a favore dell'occupazione delle madri disoccupate*.

²³ Dati al 31 agosto 2014, Annuario statistico 2014 – ISPAT Istituto di statistica della provincia di Trento

²⁴ Dati forniti dal Servizio Europa della Provincia autonoma di Trento

QUESTIONARIO

SEZIONE 1: CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
1. Quanti figli ha?						
1 1 Figlio	72	40,7	121	50,4	83	42,6
2 2 Figli	81	45,8	92	38,3	90	46,2
3 3 Figli	22	12,4	22	9,2	22	11,3
4 Più di 3 figli	2	1,1	5	2,1	0	0,0
Totale	177	100	240	100	195	100
3. Che titolo di studio possiede? (solo il più elevato):						
1 Assolvimento obbligo scolastico	21	11,9	23	9,6	17	8,7
2 Qualifica formazione professionale	45	25,4	59	24,6	48	24,6
3 Licenza media superiore	83	46,9	126	52,5	97	49,7
4 Laurea	25	14,1	31	12,9	26	13,3
5 Ulteriore specializzazione post-laurea	2	1,1	1	0,4	3	1,5
6 Non risponde	1	0,6	0	0,0	4	2,1
Totale	177	100	240	100	195	100
4. Se ha conseguito il titolo di studio all'estero, il titolo è riconosciuto in Italia?						
1 Sì	15	44,1	10	27,8	5	23,8
2 No	19	55,9	26	72,2	16	76,2
Totale	34	100,0	36	100,0	21	100,0
5. Cittadinanza:						
1 Italiana	156	88,1	216	90,0	177	90,8
2 Straniera	21	11,9	22	9,2	18	9,2
3 Non risponde	0	0,0	2	0,8	0	0,0
Totale	177	100	240	100	195	100
6. Stato civile:						
1 Nubile/single	5	2,8	6	2,5	2	1,0
2 Coniugata/convivente	169	95,5	224	93,3	187	95,9
3 Separata/divorziata	3	1,7	10	4,2	6	3,1
4 Vedova	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5 Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	177	100	240	100	195	100
7. Se ha un partner con cui vive, può indicarne la posizione professionale:						
1 Dirigente	2	1,2	3	1,3	2	1,1
2 Quadro	1	0,6	5	2,2	5	2,7
3 Impiegato	41	24,3	57	25,4	37	19,8
4 Operaio	60	35,5	84	37,5	77	41,2
5 Apprendista	0	0,0	1	0,4	0	0,0
6 Imprenditore	13	7,7	10	4,5	14	7,5
7 Libero professionista	21	12,4	25	11,2	20	10,7
8 Lavoratore in proprio	27	16,0	35	15,6	24	12,8
9 Altro	0	0,0	2	0,9	3	1,6
10 Non risponde	4	2,4	2	0,9	5	2,7
Totale	169	100,0	224	100,0	187	100
7b. Se ha un partner con cui vive, può indicarne il titolo di studio:						
1 Assolvimento obbligo scolastico	0	0,0	0	0,0	32	17,1
2 Qualifica formazione professionale	0	0,0	0	0,0	39	20,9
3 Licenza media superiore	0	0,0	0	0,0	85	45,5
4 Laurea	0	0,0	0	0,0	23	12,3
5 Ulteriore specializzazione post-laurea	0	0,0	0	0,0	3	1,6
6 Non risponde	0	0,0	0	0,0	5	2,7
Totale	0	0	0	0	187	100
8. Abita con persone non del tutto autosufficienti (disabili, anziani, ammalati cronici):						
1 Sì	3	1,7	3	1,3	5	2,6
2 No	169	95,5	233	97,1	186	95,4
3 Non risponde	5	2,8	4	1,7	4	2,1
Totale	177	100	240	100	195	100
9. Se sì, a quale tipologia appartengono?						
1 Disabile	1	33,3	1	33,3	2	40,0
2 Anziano	2	66,7	0	0,0	2	40,0
3 Malato cronico	0	0,0	0	0,0	1	20,0
4 Non risponde	0	0,0	2	66,7	0	0,0
Totale	3	100	3	100	5	100

SEZIONE 2: SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
10. Orientativamente, quanto tempo ha lavorato nell'azienda da cui si è dimessa:						
1 Meno di un anno	8	4,5	11	4,6	10	5,1
2 1-5 anni	88	49,7	118	49,2	96	49,2
3 6-10 anni	58	32,8	78	32,5	64	32,8
4 Oltre 10 anni	23	13,0	33	13,8	25	12,8
Totale	177	100	240	100	195	100
11. Che mansione svolgeva immediatamente prima di dimettersi?						
1 LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA	1	0,6	0	0,0	0	0,0
2 PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	9	5,1	13	5,4	21	10,8
3 PROFESSIONI TECNICHE	31	17,5	59	24,6	43	22,1
4 PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	38	21,5	54	22,5	46	23,6
5 PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	70	39,5	82	34,2	61	31,3
6 ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI, AGRICOLTORI,	24	13,6	10	4,2	10	5,1
7 CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERATORI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI	1	0,6	8	3,3	5	2,6
8 PROFESSIONI NON QUALIFICATE	3	1,7	14	5,8	9	4,6
9 Totale	177	100	240	100	195	100
12. Il datore di lavoro dal quale dipendeva era:						
1 Pubblico	2	1,1	9	3,8	5	2,6
2 Privato	175	98,9	231	96,3	190	97,4
Totale	177	100	240	100	195	100
13. Qual era la Sua qualifica professionale?						
1 Apprendista	11	6,2	7	2,9	17	8,7
2 Operaia	81	45,8	111	46,3	73	37,4
3 Impiegata	80	45,2	113	47,1	103	52,8
4 Quadro	5	2,8	7	2,9	2	1,0
5 Direttivo	0	0,0	2	0,8	0	0,0
Totale	177	100	240	100	195	100
14. Si trattava di un lavoro:						
1 A tempo pieno: orario continuato	27	15,3	44	18,3	36	18,5
2 A tempo pieno: orario spezzato	74	41,8	108	45,0	86	44,1
3 A tempo pieno: su turni	13	7,3	14	5,8	12	6,2
4 A tempo parziale orizzontale: solo al mattino	28	15,8	29	12,1	20	10,3
5 A tempo parziale orizzontale: con rientri o solo pomeriggio	24	13,6	29	12,1	25	12,8
6 A tempo parziale orizzontale: su turni	7	4,0	13	5,4	10	5,1
7 A tempo parziale verticale	4	2,3	3	1,3	6	3,1
8 Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	177	100	240	100	195	100
15. Se si trattava di un lavoro a tempo parziale orizzontale (specificare numero ore)						
1 Fino a 20 ore settimanali	38	64,4	40	56,3	23	41,8
2 da 21 a 30 ore settimanali	19	32,2	22	31,0	17	30,9
3 oltre 30 ore settimanali	1	1,7	3	4,2	11	20,0
4 Altro (specificare)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5 Non risponde	1	1,7	6	8,5	4	7,3
Totale	59	100	71	100	55	100
16. Qual era il Suo contratto di lavoro:						
1 Contratto a tempo indeterminato	156	88,1	215	89,6	168	86,2
2 Contratto a tempo determinato	5	2,8	17	7,1	11	5,6
3 Contratto di apprendistato	13	7,3	8	3,3	11	5,6
4 Contratto di inserimento	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5 Contratto di somministrazione (interinale)	0	0,0	0	0,0	1	0,5
6 Altro	1	0,6	0	0,0	4	2,1
7 Non risponde	2	1,1	0	0,0	0	0,0
Totale	177	100	240	100	195	100

(segue)

(continua)

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
17. Il Suo lavoro comportava spostamenti sul territorio che si protraevano su più giorni?						
1 Si, regolarmente	7	4,0	12	5,0	6	3,1
2 Si, spesso	2	1,1	10	4,2	7	3,6
3 Raramente	8	4,5	21	8,8	17	8,7
4 Quasi mai	14	7,9	15	6,3	19	9,7
5 Mai	144	81,4	181	75,4	142	72,8
6 Non risponde	2	1,1	1	0,4	4	2,1
Totale	177	100	240	100	195	100
18. Il Suo lavoro richiedeva prestazioni di lavoro straordinario?						
1 Si, regolarmente	9	5,1	23	9,6	20	10,3
2 Si, spesso	39	22,0	50	20,8	48	24,6
3 Raramente	57	32,2	74	30,8	57	29,2
4 Quasi mai	30	16,9	41	17,1	28	14,4
5 Mai	40	22,6	51	21,3	41	21,0
6 Non risponde	2	1,1	1	0,4	1	0,5
Totale	177	100	240	100	195	100
19. Il Suo lavoro presentava un elevato livello di rischio infortuni o nocività?						
1 Si	20	11,3	28	11,7	18	9,2
2 No	156	88,1	207	86,3	171	87,7
3 Non risponde	1	0,6	5	2,1	6	3,1
4 Totale	177	100	240	100	195	100
20. Può dare un giudizio sui seguenti aspetti del Suo precedente lavoro?						
1. Orario di lavoro						
1 Positivo	83	46,9	99	41,3	83	42,6
2 Né positivo né negativo	60	33,9	85	35,4	56	28,7
3 Negativo	30	16,9	47	19,6	48	24,6
4 Non pertinente	1	0,6	5	2,1	1	0,5
5 Non risposto	3	1,7	4	1,7	7	3,6
Totale	177	100	240	100	195	100
2. Possibilità di avere permessi/riposi						
1 Positivo	78	44,1	107	44,6	89	45,6
2 Né positivo né negativo	53	29,9	82	34,2	52	26,7
3 Negativo	41	23,2	46	19,2	47	24,1
4 Non pertinente	2	1,1	1	0,4	1	0,5
5 Non risposto	3	1,7	4	1,7	6	3,1
Totale	177	100	240	100	195	100
3. Regolarità dei pagamenti						
1 Positivo	142	80,2	208	86,7	158	81,0
2 Né positivo né negativo	17	9,6	19	7,9	21	10,8
3 Negativo	14	7,9	11	4,6	10	5,1
4 Non pertinente	1	0,6	0	0,0	0	0,0
5 Non risposto	3	1,7	2	0,8	6	3,1
Totale	177	100	240	100	195	100
4. Distanza da casa						
1 Positivo	113	63,8	144	60,0	121	62,1
2 Né positivo né negativo	38	21,5	52	21,7	30	15,4
3 Negativo	19	10,7	40	16,7	34	17,4
4 Non pertinente	4	2,3	2	0,8	2	1,0
5 Non risposto	3	1,7	2	0,8	8	4,1
Totale	177	100	240	100	195	100
5. Interesse per il contenuto del lavoro						
1 Positivo	116	65,5	173	72,1	139	71,3
2 Né positivo né negativo	46	26,0	49	20,4	39	20,0
3 Negativo	10	5,6	12	5,0	7	3,6
4 Non pertinente	2	1,1	2	0,8	1	0,5
5 Non risposto	3	1,7	4	1,7	9	4,6
Totale	177	100	240	100	195	100
6. Mansioni coerenti con percorso professionale						
1 Positivo	95	53,7	144	60,0	115	59,0
2 Né positivo né negativo	42	23,7	45	18,8	34	17,4
3 Negativo	17	9,6	21	8,8	21	10,8
4 Non pertinente	20	11,3	22	9,2	14	7,2
5 Non risposto	3	1,7	8	3,3	11	5,6
Totale	177	100	240	100	195	100
7. Possibilità di carriera						
1 Positivo	12	6,8	20	8,3	22	11,3
2 Né positivo né negativo	56	31,6	81	33,8	41	21,0
3 Negativo	58	32,8	105	43,8	97	49,7
4 Non pertinente	30	16,9	30	12,5	25	12,8
5 Non risposto	21	11,9	4	1,7	10	5,1
Totale	177	100	240	100	195	100

(segue)

(continua)

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
8. Possibilita di acquisizione competenze professionali						
1 Positivo	48	27,1	85	35,4	65	33,3
2 Né positivo né negativo	60	33,9	86	35,8	68	34,9
3 Negativo	34	19,2	48	20,0	40	20,5
4 Non pertinente	13	7,3	17	7,1	13	6,7
5 Non risposto	22	12,4	4	1,7	9	4,6
Totale	177	100	240	100	195	100
9. Soddisfazione personale						
1 Positivo	57	32,2	116	48,3	84	43,1
2 Né positivo né negativo	70	39,5	86	35,8	76	39,0
3 Negativo	26	14,7	32	13,3	27	13,8
4 Non pertinente	3	1,7	3	1,3	2	1,0
5 Non risposto	21	11,9	3	1,3	6	3,1
Totale	177	100	240	100	195	100
10. Rapporti con i colleghi o con il titolare/responsabile						
1 Positivo	72	40,7	146	60,8	107	54,9
2 Né positivo né negativo	60	33,9	64	26,7	52	26,7
3 Negativo	21	11,9	26	10,8	29	14,9
4 Non pertinente	3	1,7	2	0,8	1	0,5
5 Non risposto	21	11,9	2	0,8	6	3,1
Totale	177	100	240	100	195	100
11. Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)						
1 Positivo	87	49,2	186	77,5	142	72,8
2 Né positivo né negativo	48	27,1	35	14,6	27	13,8
3 Negativo	17	9,6	15	6,3	18	9,2
4 Non pertinente	4	2,3	2	0,8	0	0,0
5 Non risposto	21	11,9	2	0,8	8	4,1
Totale	177	100	240	100	195	100
12. Sicurezza ambiente di lavoro rispetto L. 626/94						
1 Positivo	105	59,3	196	81,7	146	74,9
2 Né positivo né negativo	40	22,6	32	13,3	25	12,8
3 Negativo	8	4,5	6	2,5	14	7,2
4 Non pertinente	2	1,1	1	0,4	2	1,0
5 Non risposto	22	12,4	5	2,1	8	4,1
Totale	177	100	240	100	195	100
12. Altro (specificare)						
1 Positivo	0	0,0	1	16,7	3	33,3
2 Né positivo né negativo	0	0,0	0	0,0	1	11,1
3 Negativo	1	50,0	3	50,0	5	55,6
4 Non pertinente	1	50,0	1	16,7	0	0,0
5 Non risposto	0	0,0	1	16,7	0	0,0
Totale	2	100	6	100	9	100
21. La retribuzione che questo lavoro Le garantiva era:						
1 Alta	4	2,3	13	5,4	11	5,6
2 Media	93	52,5	142	59,2	113	57,9
3 Bassa	47	26,6	77	32,1	53	27,2
4 Insufficiente	10	5,6	8	3,3	17	8,7
5 Non risponde	23	13,0	0	0,0	1	0,5
Totale	177	100	240	100	195	100
22. La retribuzione netta mensile (media) era:						
1 Oltre €2.500	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2 €2.001 - €2.500	0	0,0	7	2,9	0	0,0
3 €1.501 - €2.000	3	1,7	13	5,4	5	2,6
4 €1.001 - €1.500	68	38,4	105	43,8	101	51,8
5 €500 - €1.000	73	41,2	102	42,5	80	41,0
6 Meno €500	11	6,2	12	5,0	3	1,5
7 Non risponde	22	12,4	1	0,4	6	3,1
Totale	177	100	240	100	195	100
23. Quanto tempo impiegava per recarsi al lavoro?						
1 Oltre 60 minuti	4	2,3	8	3,3	9	4,6
2 Da 30 a 60 minuti	17	9,6	46	19,2	35	17,9
3 Fino a 30 minuti	136	76,8	183	76,3	148	75,9
4 Non risponde	20	11,3	3	1,3	3	1,5
5 Totale	177	100	240	100	195	100
24. Le piaceva il Suo lavoro?						
1 Molto	75	42,4	126	52,5	100	51,3
2 Abbastanza	74	41,8	93	38,8	79	40,5
3 Poco o per nulla	8	4,5	21	8,8	15	7,7
4 Non risponde	20	11,3	0	0,0	1	0,5
5 Totale	177	100	240	100	195	100
25. All'atto dell'assunzione o successivamente ad essa ha per caso firmato delle dimissioni in bianco?						
1 Sì	2	1,1	4	1,7	1	0,5
2 No	153	86,4	232	96,7	191	97,9
3 Non risponde	22	12,4	4	1,7	3	1,5
Totale	177	100	240	100	195	100

SEZIONE 3: LE DIMISSIONI

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
26. Le Sue dimissioni sono avvenute (una sola risposta)						
1 Durante il periodo della gravidanza	19	10,7	14	5,8	17	8,7
2 Successivamente al parto ma senza essere rientrata al lavoro dopo l'astensione obbligatoria	132	74,6	189	78,8	141	72,3
3 Successivamente al parto e dopo essere rientrata al lavoro	26	14,7	37	15,4	37	19,0
Totale	177	100	240	100	195	100
27. Al rientro dalla maternità Lei è stata riassegnata al Suo precedente posto di lavoro?						
1 Sì	17	65,4	27	73,0	28	75,7
2 No	4	15,4	10	27,0	9	24,3
3 Non risponde	5	19,2	0	0,0	0	0,0
Totale	26	100	37	100	37	100
28. Se non è stata riassegnata al Suo posto di lavoro, potrebbe indicare per quale motivo?						
Domanda aperta						
29. Durante la Sua assenza per maternità nel Suo posto di lavoro è subentrato un altro lavoratore/lavoratrice?						
1 Sì	15	57,7	25	67,6	27	73,0
2 No	9	34,6	12	32,4	8	21,6
3 Non risponde	2	7,7	0	0,0	2	5,4
Totale	26	100	37	100	37	100
30. Se è stata sostituita da un lavoratore durante la Sua assenza per maternità, il collega è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava?						
1 Sì	12	80,0	14	56,0	18	66,7
2 No	2	13,3	11	44,0	9	33,3
3 Non risponde	1	6,7	0	0,0	0	0,0
Totale	15	100	25	100	27	100
31. Nel rientrare in azienda, ha rilevato delle variazioni importanti nelle modalità organizzative della Sua attività?						
1 Sì	10	38,5	17	45,9	15	40,5
2 No	13	50,0	20	54,1	21	56,8
3 Non risponde	3	11,5	0	0,0	1	2,7
Totale	26	100	37	100	37	100
32. A Suo giudizio sarebbe stato utile un aggiornamento formativo di sostegno al Suo rientro?						
1 Sì	5	19,2	5	13,5	7	18,9
2 No	17	65,4	32	86,5	30	81,1
3 Non risponde	4	15,4	0	0,0	0	0,0
Totale	26	100	37	100	37	100
33. Se sì, ne aveva per caso fatto richiesta al Suo datore di lavoro?						
1 Sì	3	60,0	4	80,0	1	14,3
2 No	2	40,0	1	20,0	5	71,4
3 Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	14,3
Totale	5	100	5	100	7	100

SEZIONE 4: PRINCIPALI MOTIVI CHE HANNO INDOTTO LE DIMISSIONI

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
34. Potrebbe indicare il motivo principale per il quale ha deciso di dimettersi? (Prima risposta)						
1 Ha scelto liberamente di dedicarsi solo alla cura dei propri figli	41	23,2	56	23,3	48	24,6
2 Scelta indotta dal tipo di orario, difficoltà ad avere permessi/congedi parentali	55	31,1	96	40,0	81	41,5
3 Scelta indotta dalla distanza casa/lavoro	12	6,8	20	8,3	11	5,6
4 Scelta indotta da altre problematiche legate al lavoro	24	13,6	22	9,2	24	12,3
5 Scelta indotta dalla mancanza di servizi di cura o aiuti familiari	15	8,5	23	9,6	8	4,1
6 Scelta indotta dai costi dei servizi di cura	1	0,6	1	0,4	4	2,1
7 Scelta indotta da motivi di salute	2	1,1	2	0,8	1	0,5
8 Scelta indotta dall'opportunità di svolgere un lavoro diverso	19	10,7	11	4,6	18	9,2
9 Scelta indotta dal cambio di residenza	4	2,3	7	2,9	0	0,0
10 Scelta indotta dal cambio di ragione sociale o chiusura dell'azienda	0	0,0	0	0,0	0	0,0
11 Non risponde	4	2,3	2	0,8	0	0,0
Totale	177	100,0	240	100,0	195	100,0
35. Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione?						
1 Sì, determinando un peggioramento rispetto alla mansione precedente	14	7,9	10	4,2	16	8,2
2 Sì, non determinando un peggioramento rispetto alla mansione precedente	6	3,4	3	1,3	9	4,6
3 No	152	85,9	221	92,1	167	85,6
4 Non risponde	5	2,8	6	2,5	3	1,5
Totale	177	100	240	100	195	100
36. Sempre in riferimento al periodo della gravidanza o all'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di variare la sede di lavoro?						
1 Sì	14	7,9	13	5,4	19	9,7
2 No	157	88,7	223	92,9	173	88,7
3 Non risponde	6	3,4	4	1,7	3	1,5
Totale	177	100	240	100	195	100
37. Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?						
1 Sì, ma Le è stato negato	38	21,5	73	30,4	59	30,3
2 Sì, e Le è stato concesso a parità di sede e di mansioni	4	2,3	3	1,3	5	2,6
3 Sì, e Le è stato concesso, ma a condizioni meno favorevoli (come sede o mansione o orario)	7	4,0	7	2,9	8	4,1
4 No, non ha chiesto alcuna riduzione di orario	60	33,9	82	34,2	71	36,4
5 No, lavorava già a part-time	60	33,9	72	30,0	52	26,7
6 Non risponde	8	4,5	3	1,3	0	0,0
Totale	177	100	240	100	195	100
38. Prima di dimettersi aveva chiesto un orario più flessibile (a parità di ore di lavoro, flessibilità negli orari di entrata e/o uscita)?						
1 Sì, ma Le è stato negato	28	15,8	60	25,0	49	25,1
2 Sì, e Le è stato concesso a parità di sede e di mansioni	1	0,6	3	1,3	2	1,0
3 Sì, Le è stata concessa questa flessibilità, ma a condizioni più onerose (come sede o mansione)	3	1,7	1	0,4	7	3,6
4 No, non ha chiesto una maggiore flessibilità	86	48,6	114	47,5	93	47,7
5 No, aveva già un buon orario	47	26,6	47	19,6	42	21,5
6 Non risponde	12	6,8	15	6,3	2	1,0
Totale	177	100	240	100	195	100
39. Ha ricevuto incentivi alle dimissioni?						
1 Sì	11	6,2	14	5,8	16	8,2
2 No	161	91,0	221	92,1	175	89,7
3 Non risponde	5	2,8	5	2,1	4	2,1
Totale	177	100	240	100	195	100

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

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
40. Nel mese di settembre (anno successivo alle dimissioni) in quale condizione professionale si trovava (solo la condizione principale):						
1 Lavoratrice dipendente	61	34,5	96	40,0	70	35,9
2 Lavoratrice autonoma	11	6,2	5	2,1	10	5,1
3 Professionista	1	0,6	0	0,0	2	1,0
4 Disoccupata alla ricerca di un lavoro	27	15,3	56	23,3	48	24,6
5 Casalinga	73	41,2	81	33,8	62	31,8
6 Studentessa non alla ricerca di lavoro	0	0,0	0	0,0	1	0,5
7 Impegnata in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni)	2	1,1	2	0,8	1	0,5
8 Altro	1	0,6	0	0,0	1	0,5
9 Non risponde	1	0,6	0	0,0	0	0,0
Totale	177	100	240	100	195	100
41. Se lavorava, quale mansione svolgeva?						
1 LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA	1	1,4	1	1,0	6	7,2
2 PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	14	18,9	13	12,9	18	21,7
3 PROFESSIONI TECNICHE	16	21,6	17	16,8	14	16,9
4 PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	13	17,6	30	29,7	19	22,9
5 PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	25	33,8	30	29,7	17	20,5
6 ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI, AGRICOLTORI,	2	2,7	0	0,0	1	1,2
7 CONDUCENTI DI VEICOLI	1	1,4	0	0,0	0	0,0
8 PROFESSIONI NON QUALIFICATE	2	2,7	10	9,9	8	9,6
9 Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0
10 Totale	74	100	101	100	83	100
42. Se lavorava, in che settore operava la Sua azienda?						
1 Agricoltura	1	1,4	2	2,0	2	2,4
2 Estrazione e fabbr. non metallifera	1	1,4	0	0,0	0	0,0
3 Industria	5	6,8	6	5,9	7	8,4
4 Costruzioni	6	8,1	4	4,0	4	4,8
5 Commercio (comprese Riparazioni per consumatori)	11	14,9	16	15,8	7	8,4
6 Pubblici esercizi	10	13,5	16	15,8	11	13,3
7 Servizi alle imprese	12	16,2	16	15,8	14	16,9
8 Servizi domestici	0	0,0	1	1,0	1	1,2
9 Altri servizi	7	9,5	9	8,9	5	6,0
10 Servizi di Riparazione per l'industria	0	0,0	0	0,0	0	0,0
11 Credito e assicurazioni	1	1,4	6	5,9	1	1,2
12 Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	1	1,4	4	4,0	4	4,8
13 Pubblica amm., sanità, istruzione	19	25,7	21	20,8	27	32,5
14 Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	74	100	101	100	83	100
43. Se lavorava alle dipendenze quale era la Sua qualifica professionale?						
1 Apprendista	2	3,2	1	1,0	0	0,0
2 Operaia	21	33,9	36	37,5	24	33,8
3 Impiegata	38	61,3	56	58,3	47	66,2
4 Quadro	1	1,6	3	3,1	0	0,0
5 Direttivo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6 Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	62	100	96	100	71	100
44. Se lavorava alle dipendenze quale era il Suo contratto di lavoro:						
1 Contratto a tempo indeterminato	23	37,1	51	53,1	31	43,7
2 Contratto a tempo determinato	34	54,8	42	43,8	37	52,1
3 Contratto di apprendistato	2	3,2	1	1,0	0	0,0
4 Contratto di inserimento	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5 Contratto di somministrazione (interinale)	0	0,0	0	0,0	1	1,4
6 Altro	3	4,8	2	2,1	2	2,8
7 Non risponde	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	62	100	96	100	71	100

(segue)

(continua)

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
45. Se lavorava potrebbe indicare le caratteristiche che trovava nella Sua occupazione?						
1. Orario flessibile						
1 Sì	36	48,6	55	54,5	39	47,0
2 No	29	39,2	30	29,7	33	39,8
3 Non risposto	9	12,2	16	15,8	11	13,3
Totale	74	100	101	100	83	100
2. Part-time						
1 Sì	38	51,4	68	67,3	42	50,6
2 No	26	35,1	25	24,8	35	42,2
3 Non risposto	10	13,5	8	7,9	6	7,2
Totale	74	100	101	100	83	100
3. Vicinanza al domicilio						
1 Sì	58	78,4	76	75,2	59	71,1
2 No	6	8,1	17	16,8	19	22,9
3 Non risposto	10	13,5	8	7,9	5	6,0
Totale	74	100	101	100	83	100
4. Buon profilo retributivo						
1 Sì	46	62,2	57	56,4	56	67,5
2 No	15	20,3	30	29,7	19	22,9
3 Non risposto	13	17,6	14	13,9	8	9,6
Totale	74	100	101	100	83	100
5. Contesto lavorativo favorevole						
1 Sì	60	81,1	84	83,2	72	86,7
2 No	4	5,4	7	6,9	5	6,0
3 Non risposto	10	13,5	10	9,9	6	7,2
Totale	74	100	101	100	83	100
6. Crescita professionale/acquisizione di competenze						
1 Sì	39	52,7	53	52,5	55	66,3
2 No	23	31,1	32	31,7	23	27,7
3 Non risposto	12	16,2	16	15,8	5	6,0
Totale	74	100	101	100	83	100
7. Mansioni coerenti con percorso professionale						
1 Sì	46	62,2	60	59,4	60	72,3
2 No	18	24,3	26	25,7	17	20,5
3 Non risposto	10	13,5	15	14,9	6	7,2
Totale	74	100	101	100	83	100
8. Possibilità di carriera						
1 Sì	13	17,6	28	27,7	28	33,7
2 No	46	62,2	56	55,4	48	57,8
3 Non risposto	15	20,3	17	16,8	7	8,4
Totale	74	100	101	100	83	100
46. Se lavorava, le piaceva il Suo lavoro?						
1 Molto	49	66,2	61	60,4	48	57,8
2 Abbastanza	19	25,7	31	30,7	30	36,1
3 Poco o per nulla	1	1,4	7	6,9	5	6,0
4 Non risponde	5	6,8	2	2,0	0	0,0
Totale	74	100	101	100	83	100
47. Se lavorava, può indicare le motivazioni per le quali ha deciso di riprendere a lavorare? (sono possibili più risposte)						
1 Motivi economici	65	52,4	109	51,7	90	50,8
2 Superamento dei problemi personali che avevano indotto le dimissioni	13	10,5	33	15,6	13	7,3
3 Migliori condizioni della nuova situazione lavorativa rispetto alla precedente	38	30,6	54	25,6	37	20,9
4 Altro (es. bisogno di gratificazione personale extra familiare)	0	0,0	0	0,0	30	16,9
5 Non risponde	8	6,5	15	7,1	7	4,0
Totale	124	100	211	100	177	100

SEZIONE 6: CONDIZIONE ATTUALE

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
48. Attualmente sta lavorando?						
1 Sì	81	45,8	102	42,5	89	45,6
2 No	95	53,7	136	56,7	106	54,4
3 Non risponde	1	0,6	2	0,8	0	0,0
Totale	177	100	240	100	195	100
49. Attualmente sta ricercando un lavoro?						
1 Sì	40	41,7	73	52,9	54	50,9
2 No	48	50,0	60	43,5	51	48,1
3 Non risponde	8	8,3	5	3,6	1	0,9
Totale	96	100	138	100	106	100
50. Sarebbe interessata a frequentare un corso di studi, formazione o specializzazione, finalizzato ad un Suo eventuale rientro nel mondo del lavoro?						
1 Sì	32	80,0	60	82,2	43	79,6
2 No	2	5,0	13	17,8	7	13,0
3 Non risponde	6	15,0	0	0,0	4	7,4
Totale	40	100	73	100	54	100
51. Quali delle seguenti condizioni ritiene assolutamente indispensabili per poter accettare un'eventuale proposta di lavoro?						
1. Orario flessibile						
1 Sì	30	75,0	48	65,8	37	68,5
2 No	5	12,5	8	11,0	3	5,6
3 Non risposto	5	12,5	17	23,3	14	25,9
Totale	40	100	73	100	54	100
2. Part-time						
1 Sì	35	87,5	62	84,9	43	79,6
2 No	1	2,5	6	8,2	3	5,6
3 Non risposto	4	10,0	5	6,8	8	14,8
Totale	40	100	73	100	54	100
3. Vicinanza al domicilio						
1 Sì	30	75,0	60	82,2	45	83,3
2 No	3	7,5	2	2,7	2	3,7
3 Non risposto	7	17,5	11	15,1	7	13,0
Totale	40	100	73	100	54	100
4. Buon profilo retributivo						
1 Sì	21	52,5	56	76,7	32	59,3
2 No	10	25,0	6	8,2	8	14,8
3 Non risposto	9	22,5	11	15,1	14	25,9
Totale	40	100	73	100	54	100
5. Contesto lavorativo favorevole						
1 Sì	24	60,0	50	68,5	41	75,9
2 No	5	12,5	9	12,3	1	1,9
3 Non risposto	11	27,5	14	19,2	12	22,2
Totale	40	100	73	100	54	100
6. Crescita professionale/acquisizione di competenze						
1 Sì	16	40,0	33	45,2	19	35,2
2 No	12	30,0	21	28,8	18	33,3
3 Non risposto	12	30,0	19	26,0	17	31,5
Totale	40	100	73	100	54	100
7. Mansioni coerenti con percorso professionale						
1 Sì	15	37,5	34	46,6	17	31,5
2 No	14	35,0	24	32,9	21	38,9
3 Non risposto	11	27,5	15	20,5	16	29,6
Totale	40	100	73	100	54	100
8. Possibilità di carriera						
1 Sì	4	10,0	19	26,0	15	27,8
2 No	22	55,0	33	45,2	20	37,0
3 Non risposto	14	35,0	21	28,8	19	35,2
Totale	40	100	73	100	54	100

SEZIONE 7: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
52. 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)						
1 Sì, con il partner	128	48,7	177	51,2	141	48,5
2 Sì, con genitori/suoceri	97	36,9	123	35,5	106	36,4
3 Sì, con parenti	10	3,8	20	5,8	21	7,2
4 Sì, con amici/vicini	8	3,0	6	1,7	5	1,7
5 No	17	6,5	17	4,9	18	6,2
6 Non risponde	3	1,1	3	0,9	0	0,0
Totale	263	100	346	100	291	100
53. Escludendo il partner, quale frequenza dovrebbero avere gli aiuti di cui alla domanda precedente?						
1 Regolare, per tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	36	34,0	36	27,1	38	32,5
2 Regolare, ma solo per alcuni giorni della settimana di lavoro	36	34,0	48	36,1	44	37,6
3 Sporadica	28	26,4	37	27,8	30	25,6
5 Altro	6	5,7	10	7,5	4	3,4
6 Non risponde	0	0,0	2	1,5	1	0,9
Totale	106	100	133	100	117	100
54. Il padre del bambino ha usufruito, o intende usufruire, di un periodo di congedo parentale?						
1 Sì, ne ha usufruito	9	5,1	9	3,8	11	5,6
2 Sì, intende usufruirne in futuro	5	2,8	8	3,3	5	2,6
3 Non sono a conoscenza di questa opportunità	19	10,7	22	9,2	14	7,2
5 No	135	76,3	194	80,8	163	83,6
6 Non risponde	9	5,1	7	2,9	2	1,0
Totale	177	100	240	100	195	100
55. Attualmente utilizza qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollega la convalida delle dimissioni?						
Asilo nido pubblico						
1 In attesa	6	3,4	8	3,3	6	3,1
2 Sì	34	19,2	61	25,4	36	18,5
3 No	96	54,2	116	48,3	107	54,9
4 Non risposto	41	23,2	55	22,9	46	23,6
Totale	177	100	240	100	195	100
Asilo nido privato						
1 In attesa	1	0,6	3	1,3	3	1,5
2 Sì	10	5,6	17	7,1	13	6,7
3 No	98	55,4	121	50,4	109	55,9
4 Non risposto	68	38,4	99	41,3	70	35,9
Totale	177	100	240	100	195	100
Asilo nido aziendale						
1 In attesa	0	0,0	0	0,0	1	0,5
2 Sì	0	0,0	0	0,0	1	0,5
3 No	104	58,8	128	53,3	112	57,4
4 Non risposto	73	41,2	112	46,7	81	41,5
Totale	177	100	240	100	195	100
Tages-mutter						
1 In attesa	0	0,0	1	0,4	2	1,0
2 Sì	1	0,6	10	4,2	7	3,6
3 No	104	58,8	125	52,1	111	56,9
4 Non risposto	72	40,7	104	43,3	75	38,5
Totale	177	100	240	100	195	100

(segue)

(continua)

	2010		2011		2012	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
Scuola materna						
1 In attesa	43	24,3	29	12,1	31	15,9
2 Si	22	12,4	24	10,0	38	19,5
3 No	68	38,4	111	46,3	79	40,5
4 Non risposto	44	24,9	76	31,7	47	24,1
Totale	177	100	240	100	195	100
Centri estivi/colonia diurna						
1 In attesa	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2 Si	2	1,1	2	0,8	3	1,5
3 No	104	58,8	125	52,1	111	56,9
4 Non risposto	71	40,1	113	47,1	81	41,5
Totale	177	100	240	100	195	100
Baby sitter						
1 In attesa	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2 Si	8	4,5	16	6,7	7	3,6
3 No	100	56,5	122	50,8	110	56,4
4 Non risposto	69	39,0	102	42,5	78	40,0
Totale	177	100	240	100	195	100
56. Riferendosi alla Sua situazione, quali servizi potrebbero essere utilemente attivati per rendere più facile la conciliazione tra lavoro e famiglia? (1° motivo principale)						
1 Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale,	103	58,2	125	52,1	81	41,5
2 Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio (pasti, stireria,	18	10,2	19	7,9	27	13,8
3 Sito internet per acquisizione informazioni (aiuti domestici, aiuto tra genitori,	4	2,3	6	2,5	7	3,6
4 Potenziamento servizi socio-educativi: spazi gioca-impara (per accoglienza	16	9,0	30	12,5	28	14,4
5 Potenziamento dei servizi per disabili, cura a domicilio, trasporto	0	0,0	1	0,4	0	0,0
6 Potenziamento assistenza anziani	1	0,6	1	0,4	0	0,0
7 Altro	9	5,1	12	5,0	16	8,2
8 Non risponde	26	14,7	46	19,2	36	18,5
Totale	177	100	240	100	195	100

PUBBLICAZIONI OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

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

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

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

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

La scolarità in provincia di Trento (1992)

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

La scolarità in provincia di Trento (1993)

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

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

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

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

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

Il lavoro stagionale negli alberghi e pubblici esercizi (1994)

Transizione al lavoro e professioni dei laureati (1994)

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

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

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

Giovani in formazione (1995)

Rapporto sulla struttura delle retribuzioni in Trentino (1995)

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

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

Dispersione scolastica - Analisi. Iniziative. Proposte (1996)

Fabbisogni professionali delle imprese trentine (1996)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le collaborazioni in provincia di Trento (2008)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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