

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, febbraio 2012

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

Il testo è stato curato da Valentina Matarazzo (capitolo 12) e Stefano Zeppa in collaborazione con Oriana Caldera (capitoli 1-11)

Supporto informatico: Graziella Fontanari

Supporto segreteria: Alessandra Mutinelli

INDICE

LE ASTENSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO MATERNITÀ E PUERPERIO

Prefazione <i>di Eleonora Stenico</i>	pag.	5
1. Le ragioni della ricerca	pag.	7
2. Genesi e percorso della ricerca	pag.	9
3. Il profilo socio-anagrafico delle donne che hanno abbandonato il lavoro nel triennio 2007-2009	pag.	11
4. Le caratteristiche familiari e personali delle dimissionarie intervistate	pag.	13
5. Il lavoro che le donne hanno lasciato	pag.	18
6. Le dimissioni: tempi e contesto	pag.	33
7. La condizione delle intervistate al settembre dell'anno successivo alle dimissioni	pag.	41
8. Le rioccupate	pag.	48
9. Conciliazione vita e lavoro	pag.	53
10. I perché delle dimissioni	pag.	59
11. Conclusioni	pag.	61
12. Gli interventi dell'Agenzia del Lavoro	pag.	65
Questionario	pag.	67

Prefazione

L'ordinamento giuridico italiano prevede norme importanti a protezione della lavoratrice madre, al fine di garantirle una maternità serena.

Si tratta, anzitutto, dei diritti costituzionalmente garantiti alla lavoratrice, quali, il diritto alla salute, previsto dall'art. 32, inteso ormai non solo come assenza di malattia, ma anche come benessere della persona in senso lato, nonché il diritto alla parità retributiva sancito dall'art. 37 Cost., il quale, come noto, afferma anche la parità assoluta tra donne e uomini nell'adempimento della prestazione lavorativa e stabilisce che *le condizioni di lavoro devono consentire alla madre l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla stessa e al bambino una speciale adeguata protezione.*

Tali principi sono particolarmente rilevanti in una società in cui, di contro, ancora oggi le donne purtroppo si trovano spesso costrette a rinunciare al loro lavoro per badare ai propri figli, con ricadute negative sia di carattere personale che familiare e sociale.

Ed invero, nonostante il divieto tassativo di licenziamento della donna per causa di matrimonio e della donna in maternità, i dati desumibili anche dal mio Osservatorio privilegiato quale Consigliera di Parità relativi all'abbandono "volontario" del lavoro da parte della donna nel delicato periodo che va dalla nascita al compimento del primo anno di vita del bambino (ma che, in realtà, volontario non è perché cela spesso una condotta molesta, oppressiva e reiterata del datore di lavoro indirizzata alle dimissioni), sono assai significativi e preoccupanti. E questi dati comprovano che le donne dimissionarie lasciano il loro impiego, proprio perché ritengono insostenibili i carichi di lavoro.

La maggior parte delle donne, infatti, denuncia problemi di conciliazione lavoro-famiglia: l'aspetto più critico riguarda l'orario di lavoro, la sua rigidità, ma anche il lavoro a turni, durante il fine-settimana, e serale; tutte le altre motivazioni sono secondarie.

Sicuramente sulle dimissioni della lavoratrice incidono diversi fattori, come ad esempio, il livello di istruzione (le donne laureate si dimettono in numero assolutamente inferiore rispetto alle lavoratrici che hanno frequentato la scuola dell'obbligo), il reddito personale del coniuge (si dimettono in numero maggiore le donne che hanno un reddito medio-basso); naturalmente, non si dimettono quelle il cui reddito è necessario al sostentamento della famiglia. Inoltre, incide notevolmente il settore economico, pubblico e privato, nel quale la lavoratrice è impiegata: dal settore pubblico non ci si dimette!

La maggior parte di loro dichiara, al momento delle dimissioni, di voler riprendere il lavoro una volta trascorso il primo anno di vita: ciononostante, sono davvero poche le donne che riescono a riprendere effettivamente l'attività lavorativa, anche perché il reperimento di una nuova occupazione si rivela ben presto impresa assai ardua!

L'insieme di queste considerazioni mette in rilievo un forte sbilanciamento fra la raggiunta parità formale delle donne, ed una diversa realtà economica, sociale e culturale, che vede la donna

ancorata a ruoli, posizioni e funzioni tradizionali, e un atteggiamento degli imprenditori ancora discriminatorio.

Appare allora particolarmente importante reprimere energicamente le condotte discriminatorie, allo scopo di rendere effettivo l'impianto normativo vigente, e, soprattutto, di restituire alle donne il loro lavoro e la loro dignità.

Avv. Eleonora Stenico
Consigliera di Parità Provincia Autonoma di Trento

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

1. LE RAGIONI DELLA RICERCA

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. L'attesa o la nascita di un figlio rappresentano però motivi di uscita dal mercato del lavoro ancora per molte, troppe donne.

Il Rapporto Annuale ISTAT 2011¹ descrive bene questa situazione. Rileva, infatti, come a livello nazionale la quota di madri che nel 2009 hanno dichiarato di aver interrotto l'attività lavorativa per la nascita di un figlio sia stata del 15% circa². Aggiunge un dato in più, "nel 2008-2009 circa 800 mila madri hanno dichiarato che nel corso della loro vita lavorativa sono state licenziate o sono state messe in condizione di doversi dimettere in occasione o a seguito di una gravidanza"³. Certamente tanto a livello di nazione che in Trentino, sono di più le donne che si dimettono per l'impossibilità di trovare un giusto equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di cura, che per il desiderio di accudire in prima persona il figlio.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il monitoraggio del fenomeno delle dimissioni per maternità (ex D. Lgs. N. 151/2001), ha registrato nel 2009 ben 17.676 dimissioni convalidate sul territorio nazionale. Di queste circa il 59% sono avvenute per incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza del neonato, vale a dire per problemi inerenti alla conciliazione.

In Trentino nello stesso anno le dimissioni dal lavoro per maternità e puerperio hanno riguardato 270 donne. E' un numero che in relazione al mercato del lavoro locale risulta piuttosto elevato e fotografa una situazione assai complessa. Una donna che di per sé già

¹ ISTAT, Rapporto annuale - La situazione del paese nel 2010, 2011, pag. 153-161.

² Dati tratti dall'indagine multiscopo "Famiglie e soggetti sociali", per il 2009 curata da ISTAT e pubblicata nel novembre 2010. La quota si riferisce alle madri tra 16 e 64 anni che lavorano o hanno lavorato e hanno interrotto l'attività lavorativa per tipo di motivo.

³ Questo secondo dato emerge dai risultati dell'indagine multiscopo su "Uso del tempo", curata da ISTAT, anno 2008-2009.

incontra maggiori difficoltà rispetto ai maschi nella fase di accesso al mercato del lavoro, quando è in attesa di un figlio può decidere - più o meno liberamente - di rinunciare ad un impiego anche a tempo indeterminato e qualificato per occuparsi a tempo pieno della famiglia.

La nascita di un figlio rappresenta o può ancora rappresentare un forte ostacolo per il lavoro femminile e d'altro canto il desiderio o la necessità di lavorare può spingere a rimandare più in là nel tempo la maternità, con intuibili conseguenze anche sui tassi di natalità.

In Italia le donne con figli presentano tassi di occupazione più bassi rispetto a quelle senza prole e in entrambi i casi i tassi risultano inferiori al dato medio europeo (Ue 27)⁴. La situazione non è certo migliore ove la si confronti con quella dei maschi. La forbice tra tassi di occupazione maschili e femminili già abbastanza ampia in assenza di figli, tende ad aumentare in maniera assai evidente successivamente alla maternità.

Alcune tipologie di lavoro flessibile⁵ possono essere un valido strumento per contenere le perdite occupazionali nel periodo della maternità e più in generale un volano per l'intera occupazione femminile. E ciò nonostante non sono strumenti ancora sufficientemente diffusi. Il più importante tra questi è sicuramente il part-time. Invocato dalla maggioranza delle donne prima di dimettersi, ricercato più di tutti gli altri aspetti nell'eventuale ricerca di una nuova occupazione, assume un'importanza decisiva nella fase di conciliazione tra lavoro e tempi di vita⁶.

Le dimissioni in maternità richiamano anche e soprattutto l'annosa questione della divisione dei ruoli. Se è vero che è proprio dell'essere madre il desiderio di curare i propri figli in prima persona, è anche vero che questa è un'attività che assieme ai lavori domestici è sempre stata poco seguita dai padri.

L'Italia presenta da sempre una forte asimmetria di genere nella divisione dei ruoli all'interno della coppia e nella suddivisione dei tempi di cura e lavoro. Dalle indagini sull'uso del tempo condotte dagli Istituti Nazionali di Statistica europei intorno al 2003 è emerso che nei paesi avanzati sono le donne italiane - occupate ma anche non - che dedicano maggior tempo al lavoro familiare. Al contrario gli uomini italiani insieme a quelli spagnoli si collocano in ultima posizione. E' ancora il Rapporto ISTAT che chiarisce cos'è avvenuto a questo proposito nell'arco degli ultimi vent'anni affermando che "le problematiche sono rimaste sostanzialmente le stesse e i pochi cambiamenti in atto riguardano più le donne degli uomini". Negli ultimi anni sono state difatti soprattutto le donne a ridurre il tempo dedicato al lavoro domestico, aumentando però leggermente quello di cura materiale e sorveglianza dei figli.

⁴ Nel 2009 il tasso di occupazione femminile 25-54 anni per numero di figli a livello nazionale è stato il seguente: nessun figlio 63,9%; un figlio 59%; due 54,1%; tre o più 41,3%. Nello stesso anno il dato Ue 27 è stato pari al 75,7% per nessun figlio; al 71,3 e 69,2% per uno e due figli; al 54,7% per un numero ancora maggiore di figli.

⁵ Oltre al part-time, il telelavoro, il lavoro flessibile, il jobsharing, la banca delle ore.

⁶ L'importanza di questa tipologia di lavoro emerge in tutta evidenza dal progressivo aumento delle quote di occupate part-time al crescere dei numeri dei figli. Sempre nel 2009 l'occupazione femminile 25-54 anni part-time per numero di figli è stata: nessun figlio 21,6%; un figlio 31,2%; due 37,5%; tre o più 38,3%.

Si dice che spesso è la mancanza dei servizi di cura alla prima infanzia a rendere impossibile il lavoro, soprattutto per le donne che non possono usufruire di aiuti parentali. Vedremo se questa tesi sarà confermata anche dall'indagine in oggetto o se invece le vere ragioni vadano piuttosto ricercate altrove⁷.

Sul finire del 2008 si sono iniziati a sentire gli effetti della crisi sul mercato del lavoro. Dapprima sulla componente lavorativa maschile e soprattutto a partire dal 2010 anche sulle donne. Dopo diversi anni in provincia di Trento il tasso dell'occupazione femminile ha presentato una contrazione dei valori ed è contemporaneamente cresciuto anche il loro tasso della disoccupazione⁸.

In un contesto divenuto più difficile, il presente lavoro ha voluto accendere l'attenzione su un particolare segmento dell'occupazione femminile: quello delle madri che si sono dimesse nel periodo che va dall'inizio della gestazione fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Perché in un quadro dove il lavoro è divenuto "merce" più rara e dunque più preziosa queste donne-madri anche dopo diversi anni di attività si sono dimesse? Quali le ragioni che le hanno condotte a questa scelta? Quali sono stati i percorsi che hanno intrapreso successivamente e quali le conseguenze?

Sono le principali domande cui si è cercato di dare risposta intervistando le donne che tra il 2007 e il 2009 si sono dimesse nel periodo della maternità e puerperio in provincia di Trento.

Si è cercato dunque di approfondire dimensioni e cause del fenomeno degli abbandoni del lavoro nel periodo di "maternità". Fenomeno che oltre a delle conseguenze personali per le donne che si sono dimesse comporta una perdita di produttività per il sistema intero.

Da tempo le Istituzioni europee si sono mosse fissando obiettivi e raccomandazioni per la valorizzazione del lavoro e dell'occupabilità delle donne e quindi anche delle donne madri. Nello stesso solco, da tempo si è mossa anche la Provincia Autonoma di Trento con una sensibilità che ha trovato esplicita rappresentazione anche nelle misure adottate a favore delle donne dal recentissimo Documento degli interventi di politica del lavoro per gli anni 2011-2013. Di queste misure e interventi si darà breve sintesi nella sezione finale del presente approfondimento.

2. GENESI E PERCORSO DELLA RICERCA

Durante il periodo di maternità vige il divieto di licenziamento.

La lavoratrice madre non può essere licenziata fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

⁷ Certamente in Trentino la percentuale di comuni che hanno attivato servizi per l'infanzia - asili nido, micro nidi o servizi integrativi e innovativi - nell'ultimo decennio è cresciuta in misura esponenziale: da un'incidenza del 10% circa nell'anno scolastico 2003/2004 si è giunti a un grado di copertura del 75,3% nel 2008/2009 e dell'83,9% nel 2009/2010. Più lentamente è cresciuto anche l'indicatore di presa in carico degli utenti: 13,2 nel 2003/2004; 17,7 nel 2007/2008; 19,8 nel 2009/2010.

⁸ Dal 58,1% del 2009 il tasso di occupazione femminile è sceso al 57,3% del 2010 (è del 74,5% per i maschi); il tasso di disoccupazione è nel contempo passato dal 4,6 al 5,3% (3,7% per i maschi).

Nel caso in cui la lavoratrice madre rassegni le dimissioni dal posto di lavoro durante il periodo di vigenza del divieto, per la provincia di Trento c'è l'obbligo di depositare presso il Servizio Lavoro una liberatoria che dimostri l'effettiva volontarietà dell'astensione dal proprio lavoro⁹.

Questa ultima procedura vuole evitare pressioni indebite sulla lavoratrice tutelandola 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. Naturalmente, nel caso di dimissioni il lavoratore non avrebbe la possibilità di opporsi a quello che, nei fatti, è un vero e proprio licenziamento, né potrebbe usufruire degli assegni di disoccupazione o altre forme di tutela.

L'attuale ricerca, che segue un'analoga svolta per le donne dimissionarie del 2006, pone al centro dell'attenzione le donne che nel periodo tra il 2007 ed il 2009 hanno deciso di abbandonare il lavoro nel periodo della maternità e puerperio, vale a dire nel lasso di tempo tra gravidanza e primo anno di vita del bambino. In questo triennio sono stati registrati presso il Servizio Lavoro 868 casi di donne dimissionarie. E' un numero piuttosto alto, considerando che pur con un certo grado di approssimazione rappresenta l'8% delle donne occupate alle dipendenze che nel triennio hanno avuto un bambino¹⁰.

Alla luce di un dato che vede all'incirca una neomamma su dieci dimettersi dal posto di lavoro, la ricerca si propone di analizzare la dimensione e le principali cause dell'abbandono, ma anche i percorsi successivi fino al settembre dell'anno seguente alla data delle dimissioni.

Come si vedrà il rapporto tra donne in maternità e lavoro è alquanto complesso.

Si dipana sulla base di molteplici fattori di ordine economico, sociale e culturale. Chiama in causa fragili equilibri tra tempi di vita e tempi di lavoro che possono essere dettati dall'organizzazione dell'impresa, dalle normative e disposizioni vigenti, dalla disponibilità o meno dei servizi per l'infanzia e non da ultimo, dal poter contare sull'aiuto della propria famiglia e certamente ancor di più del proprio partner.

Cercare di fare luce su questo mondo, peraltro non diversamente permeabile alle dinamiche della congiuntura economica, è dunque importante. Lo è anche per cercare di modulare in modo appropriato le politiche di sostegno alla maternità e più in generale alle famiglie, così da poter limitare al massimo le "perdite".

Non bisogna poi dimenticare che gli interventi a favore delle lavoratrici madri possono avere una più vasta eco sull'intero mondo del lavoro femminile, laddove anche al di fuori della maternità le donne sono solite pagare da sempre un prezzo più elevato di quello dei maschi.

A tutte le donne che si sono dimesse nel triennio 2007-2009 è stato dunque inviato un

⁹ La norma che impone questo obbligo è 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 (d.lgs. 151/2001). Successivamente la Legge 188 del 2007 aveva posto un forte argine al meccanismo delle dimissioni in bianco. Le dimissioni in genere potevano essere date solo attraverso moduli elettronici numerati con protocollo unico a livello nazionale. Questa legge tuttavia è stata successivamente abrogata.

¹⁰ Il totale delle donne occupate alle dipendenze che hanno avuto un bambino nel triennio 2007-2009, lo si rileva dall'indagine continua sulle forze di lavoro ISTAT.

questionario postale, dandone nel contempo comunicazione al Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento. La scelta del questionario è stata dettata in primo luogo da 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. A ciò si sono aggiunte ragioni in merito al contenimento dei costi e anche di ordine pratico perché non di tutte le intervistate si era in possesso del numero telefonico. Alla prima fase della spedizione e trascorsi i giorni stabiliti per la restituzione, è seguito un sollecito e solo successivamente si è provveduto a contattare telefonicamente i nominativi mancanti. Tutta questa operazione ha permesso di portare a termine 676 interviste su di un totale di 868 intervistate. La percentuale di risposte sfiora la quota del 79%.

Il questionario presenta una struttura suddivisa in sette sezioni.

Una prima di contenuto socio-anagrafico ha inteso tratteggiare alcune caratteristiche individuali e di tipo familiare delle intervistate. Seguono le sezioni legate alle caratteristiche del lavoro lasciato dalle intervistate, al contesto e alle condizioni in cui sono maturate le dimissioni. La quinta sezione indaga la condizione professionale e non al settembre dell'anno successivo alle dimissioni e quella successiva sposta l'attenzione a tempi ancor più recenti legati al momento in cui è stata effettuata l'intervista. Nella settima sezione ci si ferma su alcuni aspetti ritenuti importanti rispetto alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle donne madri. Infine, l'ultima parte è stata concepita come uno spazio libero in cui le intervistate potevano riportare problemi anche di tipo personale legati al binomio maternità e lavoro o qualunque altro suggerimento ritenuto utile.

3. IL PROFILO SOCIO-ANAGRAFICO DELLE DONNE CHE HANNO ABBANDONATO IL LAVORO NEL TRIENNIO 2007-2009

Tra il 2007 ed il 2009, sono state 868 le donne che si sono dimesse dal lavoro durante la gravidanza o il primo anno di vita del bambino¹¹. E' un numero piuttosto elevato che corrisponde ad una media di quasi 300 abbandoni del lavoro all'anno a seguito della nascita di un figlio in provincia di Trento¹². Gran parte di questi abbandoni, come avremo modo di approfondire nel corso dell'indagine, è legata alle problematiche della conciliazione. Il focus della ricerca è naturalmente posto sul periodo che va dalla fase di gestazione fino ad un anno di vita del bambino, ma la necessità di un corretto equilibrio tra tempo da dedicare al lavoro e tempo per sé e per la propria famiglia si estende all'intera fase della genitorialità e della cura e quindi molte delle osservazioni che verranno fatte possono avere un'eco più ampia.

Prima di addentrarci nell'indagine, si ritiene utile proporre una breve fotografia delle donne dimissionarie guardando all'area geografica di appartenenza e all'età anagrafica delle intervistate. Quelle sulla residenza e sull'età anagrafica - unitamente al settore di

¹¹ I nominativi presenti nell'Archivio del Servizio Lavoro, per il triennio 2007-2009, si riferivano in realtà a 905 donne. Un numero che dopo un'operazione di pulizia dell'archivio si è ridotto a 868 intervistate.

¹² Si contano 298 dimissioni nel 2007, 300 nel 2008 e 270 nel 2009. Il calo dell'ultimo anno potrebbe essere del tutto casuale, ma anche sinonimo di un maggior "attaccamento" al lavoro in un anno in cui si è fatta sentire la crisi economica.

provenienza lavorativa che verrà trattato nel paragrafo seguente - sono peraltro le sole informazioni che si possono commentare in riferimento al totale delle dimissionarie. Le informazioni successive riguarderanno invero le risposte al questionario, e quindi le sole indicazioni rilasciate dalle intervistate.

Per quanto riguarda il primo aspetto, si è diviso sulla base della residenza il territorio provinciale tra aree cosiddette urbane e periferiche, ipotizzando in prima battuta che il diverso tessuto socio-familiare, le caratteristiche produttive e occupazionali, una differente copertura relativamente ai servizi di cura non fossero agenti neutri in merito alle scelte e ai comportamenti delle donne nel periodo della maternità e del puerperio¹³.

Tab. 1 DIMISSIONARIE PER FASCIA D'ETÀ E RESIDENZA (anni 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Totale intervistande									
Zona geografica									
Zona urbana	145	48,7	124	41,3	108	40,0	377	43,4	126
Zona periferica	153	51,3	176	58,7	162	60,0	491	56,6	164
Età									
<25 anni	25	8,4	22	7,3	21	7,8	68	7,8	23
25-29 anni	77	25,8	83	27,7	70	25,9	230	26,5	77
30-34 anni	108	36,2	116	38,7	83	30,7	307	35,4	102
35-39 anni	72	24,2	69	23,0	74	27,4	215	24,8	72
40 e più anni	16	5,4	10	3,3	22	8,1	48	5,5	16
Totale intervistate									
Zona geografica									
Zona urbana	101	46,1	91	37,9	83	38,2	275	40,7	92
Zona periferica	118	53,9	149	62,1	134	61,8	401	59,3	134
Età									
<25 anni	14	6,4	13	5,4	17	7,8	44	6,5	15
25-29 anni	55	25,1	63	26,3	50	23,0	168	24,9	56
30-34 anni	87	39,7	93	38,8	68	31,3	248	36,7	83
35-39 anni	49	22,4	62	25,8	64	29,5	175	25,9	58
40 e più anni	14	6,4	9	3,8	18	8,3	41	6,1	14

Fonte: OML

In effetti, una differenza tra le due aree si coglie in termini di percentuale di abbandono, con le donne delle aree periferiche che in media per le tre leve analizzate rappresentano quasi il 60% del totale delle dimissionarie. Bisogna d'altra parte considerare come in queste aree, ad una probabile minore offerta di servizi di cura, in molti casi si sommi una

¹³ Si è deciso di collocare nella zona urbana per caratteristiche più simili le donne residenti nei comuni di Trento, Rovereto, Arco, Riva, Pergine e nella Piana Rotaliana. Le aree periferiche sono state definite in modo residuale, facendovi rientrare per differenza tutti i comuni non urbani.

più gravosa mobilità imposta da una sede lavorativa lontana dal luogo di dimora¹⁴.

Peraltro la forbice nei tre anni si è progressivamente ampliata, coinvolgendo un maggior numero di donne dimissionarie dell'area periferica.

L'altra variabile presa in considerazione in questo paragrafo è quella dell'età, variabile che naturalmente è molto legata alla fase della vita in cui è più probabile l'evento della maternità.

Infatti, come si può vedere dalla sottostante tabella, le dimissioni dal lavoro nel periodo della maternità e puerperio tendono a concentrarsi tra le giovani-adulte. Difatti, più di un terzo delle dimissionarie ha tra i 30 e i 34 anni; con valori non troppo distanti seguono le 25-29enni (26,5%) e le 35-39enni (24,8%). Il limite dell'età è del tutto evidente nelle due classi estreme: fino ai 24, causa lo spostamento in avanti cui ci si accosta all'evento maternità, ma anche per le donne con almeno 40 anni, la percentuale di dimissioni dal lavoro scende sotto il 10%.

4. LE CARATTERISTICHE FAMILIARI E PERSONALI DELLE DIMISSIONARIE INTERVISTATE

Prima di procedere, occorre richiamare l'attenzione al fatto che d'ora innanzi il fuoco dell'analisi sarà posto sulle sole donne dimissionarie che hanno risposto al questionario. Si tratta nel complesso di 676 donne: 219 nel 2007, cui si sommano le 240 del 2008 e le 217 del successivo anno.

In riferimento alla relazione tra livello formativo e mondo del lavoro è lecito aspettarsi un più basso numero di abbandoni tra le madri che hanno un bagaglio formativo medio - alto, anche perché normalmente occupate in lavori migliori. Ad un primo sguardo non sembrerebbe così, nel senso che di gran lunga il primo gruppo di dimissionarie è quello delle donne con un diploma di scuola superiore, che incidono per poco meno delle metà del totale. Seguono con il 26,3% le qualificate della formazione professionale, con il 13,5% le laureate e proprio in ultima posizione con circa l'11% le dimissionarie con la licenza media¹⁵. Si tratta però di percentuali che riflettono la distribuzione per titolo delle dimissioni e nulla ci dicono su una maggior o minore propensione ad abbandonare il lavoro secondo il titolo di studio. Così è logico che per la composizione per età e l'effetto di una forte scolarità secondaria il gruppo prevalente delle intervistate risulti proprio quello

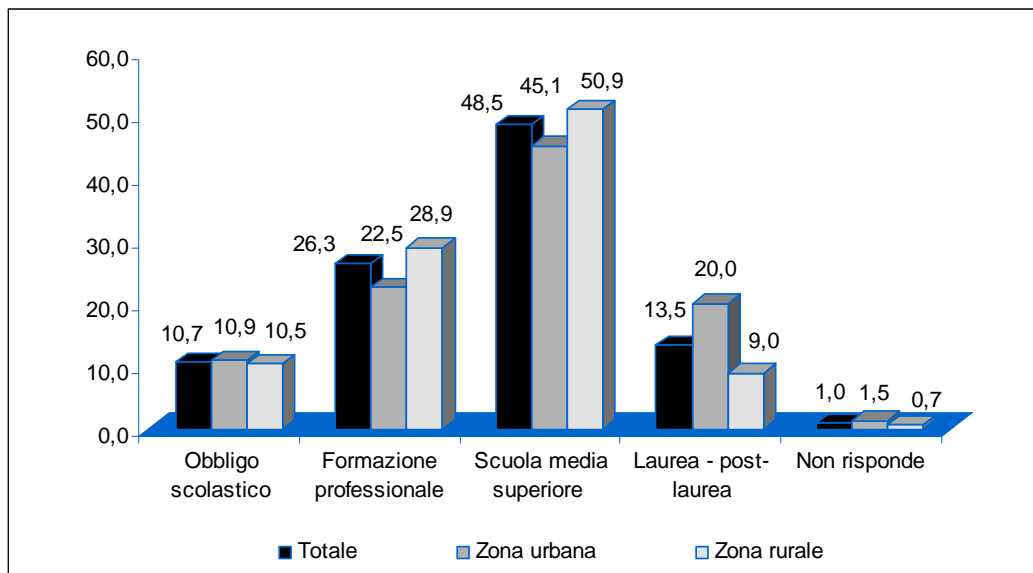
¹⁴ Il grado di copertura del servizio nido d'infanzia per Comunità di Valle a fine 2010 (dato dal rapporto del numero di bambini di età inferiore ai tre anni e l'offerta dei posti negli asili nido; fonte: Annuario Statistico della PAT 2010) esprime una forte variabilità spaziando da un 5,6 della Comunità Rotaliana-Königsberg e un 6,9 della Comunità della Valle di Cembra ad un 30,2 per il Territorio Val d'Adige. Peraltro va detto che la domanda potenziale di questi servizi non sempre si traduce in domanda effettiva sia a causa della presenza reale sul territorio del servizio, sia anche per la soggettiva assenza del bisogno dello stesso, che per i tempi di collegamento nell'ambito di un medesimo territorio.

¹⁵ Tra le residenti della zona urbana le donne con titolo di laurea rappresentano nel triennio circa il 20% delle dimissionarie, di contro ad una percentuale che scende al 9% nelle aree periferiche. Tra le residenti dell'area periferica si nota invece una più incisiva presenza di donne dimissionarie con la qualifica professionale e con il diploma di scuola superiore. Queste distribuzioni rispecchiano le differenti scelte formative dei soggetti a seconda della loro residenza più o meno prossima ai centri principali.

delle diplomate. All'opposto il basso numero di donne occupate con la sola licenza media in provincia di Trento fa sì che ben poco numeroso sia anche il relativo gruppo di dimissionarie.

Per scoprire se esiste un legame tra dimissioni e titolo di studio bisogna guardare altrove e nello specifico rapportare le percentuali di dimissioni a quella che è la distribuzione dell'occupazione per titolo di studio. Si osserva così che a fronte di una percentuale di dimissioni inferiore al 14% il peso delle laureate sull'occupazione femminile supera il 20% (indagine continua sulle forze di lavoro ISTAT). E' il maggiore scarto tra le due percentuali, rilevando come da premessa che la minore propensione a dare le dimissioni a seguito della nascita di un figlio si riscontra tra le donne con il più elevato titolo di studio. Utilizzando lo stesso metodo, il minore attaccamento al lavoro non si rileva, come anche in questo caso ipotizzato, tra le donne con la sola licenza media, ma tra le qualificate della formazione professionale.

Graf. 1 *TITOLO DI STUDIO DELLE DIMISSIONARIE*
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

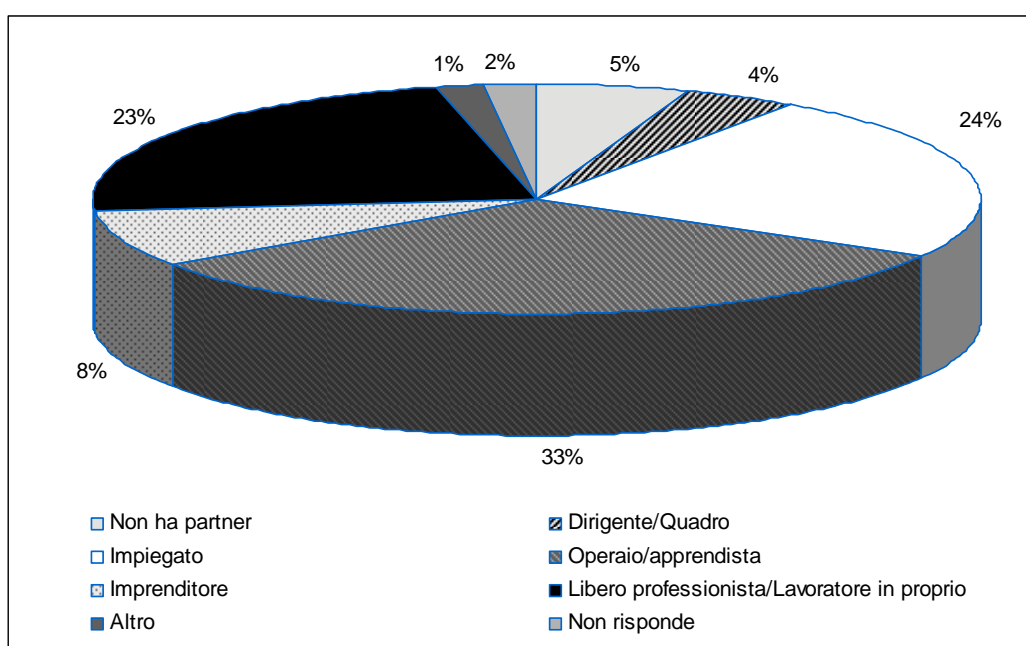
Certamente importante è anche il contesto familiare in cui viene maturata la scelta di dare le dimissioni.

L'esistenza di un marito o di un compagno con cui condividere dopo la nascita del figlio le difficoltà che possono insorgere sia sul piano conciliativo che su quello economico non sono irrilevanti. E' dunque importante verificare come in più di nove casi su dieci le intervistate possano contare sul sostegno di un partner. La rimanente parte è data da donne separate o divorziate e poi da nubili e vedove. Per quanto contenuta quest'ultima è una quota importante, giacché rappresenta donne più facilmente esposte al rischio di povertà. Tanto più se si considera che le donne che hanno dato le dimissioni e non possono contare su l'aiuto di un partner sono in aumento: da un 2,3% del 2007, al 6,3 e 7,8% del successivo

biennio.

Per quanto riguarda l'aspetto economico, si deve rilevare come per oltre la metà dei casi - anche qui riflettendo la diversa distribuzione del peso occupazionale - le dimissioni per maternità si producono laddove il partner è operaio oppure impiegato. Famiglie in cui di norma il reddito non è elevato e tuttavia dovrà essere sufficiente a sostenere anche le spese legate al nuovo "arrivato". Per un 23% circa di dimissionarie il partner è un lavoratore in proprio, mentre davvero poche sono le donne sposate o conviventi con imprenditori, dirigenti e quadri.

Graf. 2 **PROFESSIONE DEL PARTNER**
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

Anche il numero dei figli influenza ovviamente gli impegni di cura. In questo le dimissionarie intervistate si dividono esattamente a metà: 338 hanno dato le dimissioni alla nascita del primo e le rimanenti avendo già avuto almeno un altro figlio.

Il fatto che tra le dimissionarie intervistate le donne con un figlio solo siano la metà, induce a pensare come le problematiche della conciliazione tendano a manifestarsi fin dalla prima nascita. Per molte di queste donne il doppio ruolo di madre e lavoratrice, la divisione tra tempi di cura e tempi di lavoro, è già diventato qualcosa di difficilmente sostenibile.

Tab. 2 **CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI (ANNI 2007, 2008, 2009)**
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Numero di figli									
1	109	49,8	126	52,5	103	47,5	338	50,0	113
2 o 3	109	49,8	112	46,7	114	52,5	335	49,6	112
4 o +	1	0,5	2	0,8	0	0,0	3	0,4	1
Titolo di studio posseduto									
Obbligo scolastico	22	10,0	25	10,4	25	11,5	72	10,7	24
Formazione professionale	59	26,9	62	25,8	57	26,3	178	26,3	59
Scuola media superiore	100	45,7	119	49,6	109	50,2	328	48,5	109
Laurea - post-laurea	35	16,0	32	13,3	24	11,1	91	13,5	30
Non risponde	3	1,37	2	0,8	2	0,9	7	1,0	2
Stato civile									
Nubile/single	2	0,9	5	2,1	4	1,8	11	1,6	4
Coniugata/convivente	214	97,7	225	93,8	199	91,7	638	94,4	213
Separata/divorziata	3	1,4	8	3,3	12	5,5	23	3,4	8
Vedova	0	0,0	2	0,8	1	0,5	3	0,4	1
Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	0,5	1	0,1	0
Professione del partner									
Non ha partner	5	2,3	15	6,3	17	7,8	37	5,5	12
Dirigente/Quadro	12	5,5	8	3,3	8	3,7	28	4,1	9
Impiegato	58	26,5	52	21,7	51	23,5	161	23,8	54
Operaio/apprendista	75	34,2	80	33,3	61	28,1	216	32,0	72
Imprenditore	14	6,4	21	8,8	18	8,3	53	7,8	18
Libero professionista/Lavoratore in proprio	48	21,9	58	24,2	51	23,5	157	23,2	52
Altro	2	0,9	3	1,3	5	2,3	10	1,5	3
Non risponde	5	2,283	3	1,3	6	2,8	14	2,1	5
Abita con persone non del tutto autosufficienti									
si	11	5,0	7	2,9	5	2,3	23	3,4	8
no	208	95,0	233	97,1	212	97,7	653	96,6	218

Fonte: OML

Tab. 2a CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA URBANA (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Numero di figli									
1	45	44,6	45	49,5	40	48,2	130	47,3	43
2 o 3	55	54,5	45	49,5	43	51,8	143	52,0	48
4 o +	1	1,0	1	1,1	0	0,0	2	0,7	1
Titolo di studio posseduto									
Obbligo scolastico	10	9,9	11	12,1	9	10,8	30	10,9	10
Formazione professionale	20	19,8	20	22,0	22	26,5	62	22,5	21
Scuola media superiore	45	44,6	42	46,2	37	44,6	124	45,1	41
Laurea - post-laurea	24	23,8	17	18,7	14	16,9	55	20,0	18
Non risponde	2	2,0	1	1,1	1	1,2	4	1,5	1
Stato civile									
Nubile/single	2	2,0	2	2,2	2	2,4	6	2,2	2
Coniugata/convivente	97	96,0	83	91,2	73	88,0	253	92,0	84
Separata/divorziata	2	2,0	6	6,6	8	9,6	16	5,8	5
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	4,0	8	8,8	10	12,0	22	8,0	7
Dirigente/Quadro	6	5,9	4	4,4	4	4,8	14	5,1	5
Impiegato	30	29,7	25	27,5	27	32,5	82	29,8	27
Operaio/apprendista	27	26,7	29	31,9	20	24,1	76	27,6	25
Imprenditore	6	5,9	9	9,9	4	4,8	19	6,9	6
Libero professionista/Lavoratore in proprio	24	23,8	16	17,6	12	14,5	52	18,9	17
Altro	1	1,0	0	0,0	4	4,8	5	1,8	2
Non risponde	3	3,0	0	0,0	2	2,4	5	1,8	2
Abita con persone non del tutto autosufficienti									
si	4	4,0	3	3,3	3	3,6	10	3,6	3
no	97	96,0	88	96,7	80	96,4	265	96,4	88

Fonte: OML

Tab. 2b CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA RURALE (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Numero di figli									
1	64	54,2	81	54,4	63	47,0	208	51,9	69
2 o 3	54	45,8	67	45,0	71	53,0	192	47,9	64
4 o +	0	0,0	1	0,7	0	0,0	1	0,2	0
Titolo di studio posseduto									
Obbligo scolastico	12	10,2	14	9,4	16	11,9	42	10,5	14
Formazione professionale	39	33,1	42	28,2	35	26,1	116	28,9	39
Scuola media superiore	55	46,6	77	51,7	72	53,7	204	50,9	68
Laurea - post-laurea	11	9,3	15	10,1	10	7,5	36	9,0	12
Non risponde	1	0,8	1	0,7	1	0,7	3	0,7	1
Stato civile									
Nubile/single	0	0,0	3	2,0	2	1,5	5	1,2	2
Coniugata/convivente	117	99,2	142	95,3	126	94,0	385	96,0	128
Separata/divorziata	1	0,8	2	1,3	4	3,0	7	1,7	2
Vedova	0	0,0	2	1,3	1	0,7	3	0,7	1
Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	0,7	1	0,2	0
Professione del partner									
Non ha partner	1	0,8	7	4,7	8	6,0	16	4,0	5
Dirigente/Quadro	6	5,1	4	2,7	4	3,0	14	3,5	5
Impiegato	28	23,7	27	18,1	24	17,9	79	19,7	26
Operaio/apprendista	48	40,7	51	34,2	41	30,6	140	34,9	47
Imprenditore	8	6,8	12	8,1	14	10,4	34	8,5	11
Libero professionista/Lavoratore in proprio	24	20,3	42	28,2	39	29,1	105	26,2	35
Altro	1	0,8	3	2,0	1	0,7	5	1,2	2
Non risponde	2	1,7	3	2,0	3	2,2	8	2,0	3
Abita con persone non del tutto autosufficienti									
si	7	5,9	4	2,7	2	1,5	13	3,2	4
no	111	94,1	145	97,3	132	98,5	388	96,8	129

Fonte: OML

5. IL LAVORO CHE LE DONNE HANNO LASCIATO

Nell'analisi delle cause dell'abbandono, la tipologia di lavoro e le sue caratteristiche assumono un peso primario.

Qual'era dunque la situazione lavorativa precedente alle dimissioni? Quali aspetti sono stati determinanti per definire il sistema di vincoli, ma anche le aspettative e le potenzialità con cui si sono confrontate queste donne nella fase della conciliazione?

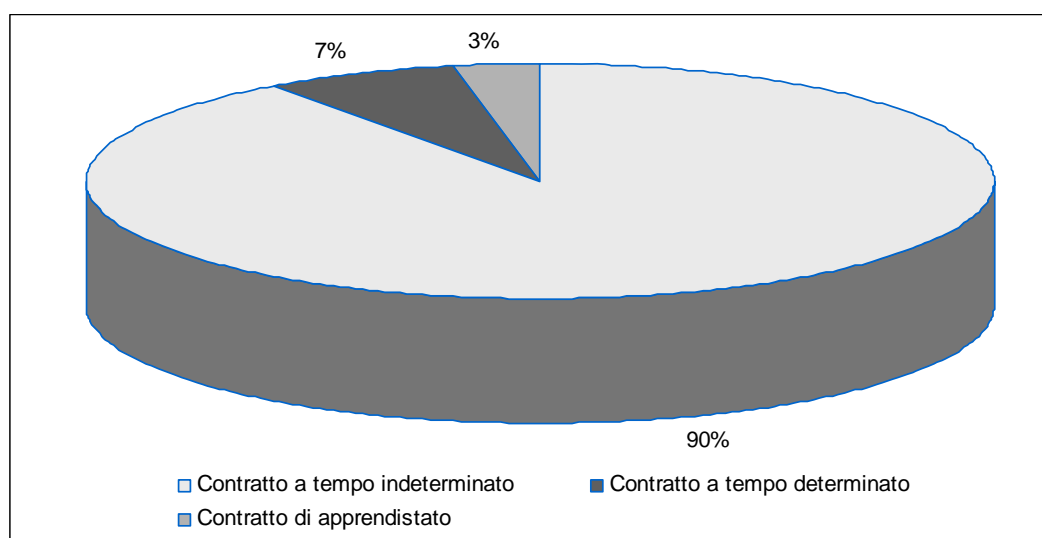
Il primo aspetto che ci sembra di dover segnalare è come la quasi totalità delle donne dimissionarie abbia risposto di aver dato le dimissioni volontariamente. Sono comunque otto le lavoratrici che nell'arco del triennio lamentano di essere state in un qualche modo costrette a firmare le dimissioni in bianco e a queste bisognerebbe forse aggiungerne altre sedici che non hanno risposto, rilevando probabilmente così una qualche forma di coercizione da parte dell'azienda. Quella delle dimissioni in bianco, vale a dire la pratica

di fare firmare al lavoratore al momento dell'assunzione una lettera senza data così che in qualunque momento possa essere obbligato ad andarsene, è una piaga che per la verità appare assai più circoscritta in Trentino che a livello nazionale¹⁶.

Un aspetto sorprendente, ma vedremo non essere l'unico, è dato dalla durata dell'esperienza lavorativa precedente alle dimissioni. Difatti, diversamente da quanto ci si sarebbe atteso, il lavoro per quasi tutte le intervistate rappresentava un'esperienza tutt'altro che saltuaria o transitoria: solo una quota del 4% ha dichiarato un'anzianità lavorativa inferiore all'anno. All'opposto sono addirittura un quinto le dimissionarie che in media nel triennio possono vantare un'esperienza più che decennale nella stessa azienda.

Questa prolungata attività lavorativa si può scorgere anche guardando alla tipologia contrattuale delle intervistate. Delle 676 donne intervistate, ben 606 potevano vantare un contratto a tempo indeterminato. Solo poco più del 10% erano invece le occupate a termine. Tra le principali cause che possono aver indotto le donne a dare le dimissioni possiamo quindi fin d'ora escludere l'instabilità contrattuale, vale a dire un orizzonte di lavoro limitato nel tempo. Il che ci pare cosa di non poco conto.

Graf. 3 *FORMA CONTRATTUALE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE*
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

¹⁶ L'ultimo Rapporto ISTAT (anno 2010) rileva come nel biennio 2008-2009 circa 800.000 madri hanno dichiarato che nel corso della loro vita lavorativa, in occasione di una gravidanza, sono state licenziate o costrette a dimettersi. Più in generale le dimissioni in bianco, a seguito delle quali il lavoratore non percepisce nessun ammortizzatore sociale, in Italia riguarderebbero due milioni di dipendenti. E' un fenomeno prevalentemente anche se non esclusivamente femminile, giacché per il 40% riguarderebbe i maschi. I motivi più frequenti di questi che non sono altro che dei licenziamenti mascherati - a parte naturalmente la nascita di un figlio - riguarderebbero una malattia, l'età, l'iscrizione a un sindacato, ma anche scaduti i tre anni dall'assunzione il venir meno dei benefici previsti dalla L.407 del 1990 (da "Re - Le Inchieste" utilizzando fonti Acli, Cgil, Cisl, Istat).

Il profilo settoriale delle dimissionarie intervistate nel triennio 2007-2009 vede una certa prevalenza di donne in precedenza occupate nel comparto del commercio e dei pubblici esercizi, che pesano per il 34,3% sul totale¹⁷. Quando si parla di pubblici esercizi ci si riferisce al turismo e quindi le dimissioni possono in buona parte essere indotte da modalità lavorative e soprattutto orari che poco si conciliano con le necessità di assistenza e cura. Una discreta quota di dimissionarie era in precedenza occupata nel comparto dei servizi alle imprese (16%) e nella Pubblica Amministrazione, sanità e istruzione (12%). Quest'ultimo dato può sorprendere, ma ad uno sguardo più attento ci si accorge che si tratta perlopiù di donne in precedenza occupate nelle aree private del comparto e non in quella del pubblico impiego che notoriamente applica un regime più garantistico che tutela maggiormente la maternità¹⁸.

Si segnala infine un 18% di donne che nel triennio hanno dato le dimissioni dall'industria manifatturiera e circa il 4% dalle costruzioni. La percentuale di dimissioni in questi due comparti è in realtà alta se si considera che qui lavora mediamente solo il 9% e l'1% delle donne (indagine continua sulle forze di lavoro ISTAT). Nel terziario dove sono impiegate circa l'88% delle donne la quota di dimissionarie è invece più bassa, pari al 77% (con l'eccezione del commercio e pubblici esercizi dove la maggiore propensione all'abbandono è confermata da una percentuale di dimissionarie di gran lunga superiore a quella delle occupate, intorno al 22%).

Che tipo di professione svolgevano le nostre dimissionarie?

Circa un 33% si collocava nelle posizioni più elevate della scala professionale, rientrando nel gruppo delle figure cosiddette high-skill (intellettuali, scientifiche e di tipo tecnico). Un altro terzo erano occupate nelle professioni qualificate relative alle vendite, al turismo e ai servizi alle persone. A seguire per incidenza le donne provenienti dalle professioni impiegatizie (18,0%), quelle che lavoravano come operaie (10,9%) e con una percentuale assai bassa quelle che svolgevano lavori di tipo non qualificato (5,3%)¹⁹.

Presentati così questi dati susciterebbero più di un interrogativo. In realtà vanno "corretti" rapportando il numero delle dimissioni al peso occupazionale che questi gruppi hanno sull'intera occupazione femminile. Così facendo, si può agevolmente osservare che l'orientamento a dare le dimissioni nel periodo di maternità è meno incisivo proprio tra le

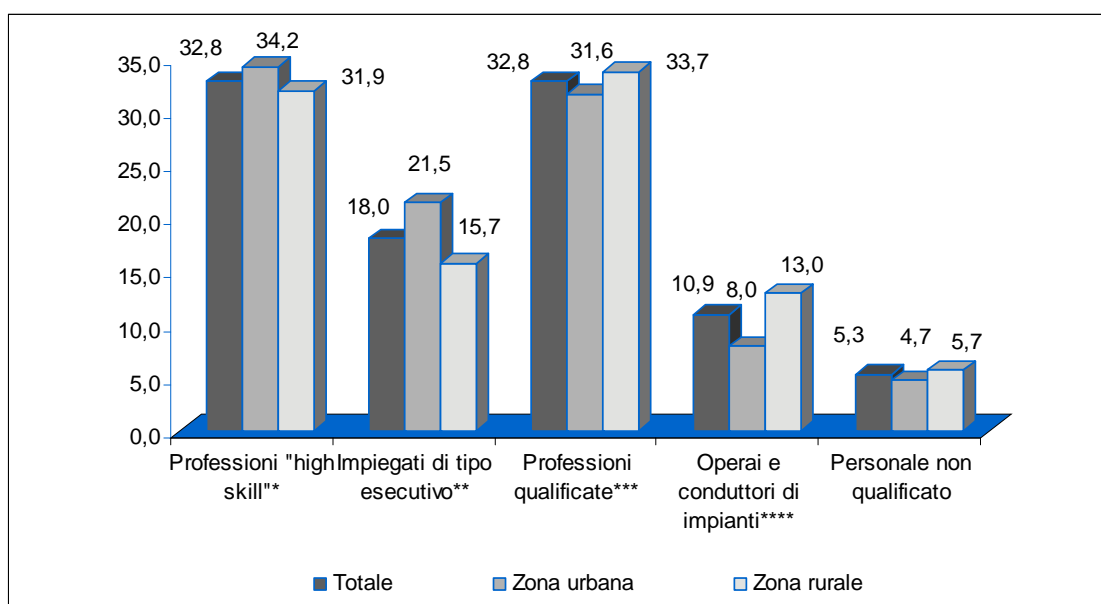
¹⁷ L'occupazione per settore, dopo di quelle sulla residenza e la classe d'età, è l'ultima informazione disponibile per l'insieme delle intervistande dimissionarie (informazioni ricavabili dai moduli depositati presso il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento). Peraltro le differenze di un certo rilievo (al di sotto comunque del punto percentuale) tra intervistande e intervistate (cui si riferisce il paragrafo) riguardano solo il comparto del Commercio e pubblici esercizi e quello della Pubblica Amministrazione, sanità e istruzione.

¹⁸ Solo 37 donne su un totale di 676 dimissionarie nel triennio lavoravano nella Pubblica Amministrazione prima di dare le dimissioni.

¹⁹ Mentre sul totale degli abbandoni il gruppo di professioni high-skill e quello delle professioni legate al turismo e ai servizi per le famiglie si equivalgono, per aree territoriali le prime prevalgono nella zona urbana e le seconde in quella rurale, in ciò riflettendo le differenze dei profili professionali economici territoriali.

donne high-skill, laddove sul totale delle occupate nella media ISTAT queste professioni superano la soglia del 40%. 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 l'analogo 33% di dimissioni si confronta con un'incidenza di occupate del 25%.

Graf. 4 *PROFESSIONI SVOLTE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE*
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



* 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

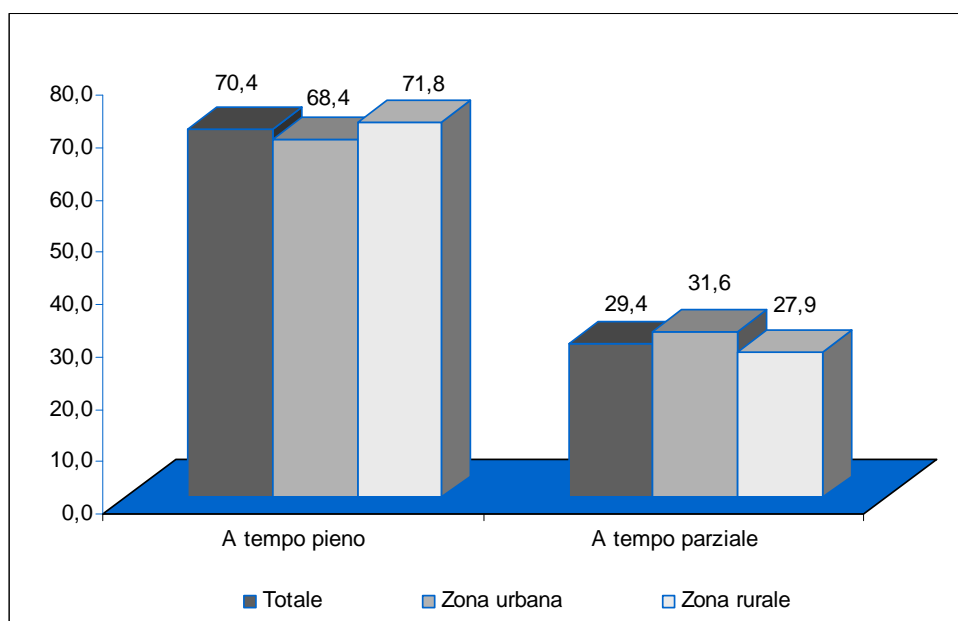
Dopo avere visto che prima delle dimissioni le donne si collocavano in occupazioni per lo più stabili sia per durata che per natura contrattuale (e le due cose non sono in contraddizione) e da ultimo che in un rapporto di uno a tre svolgevano professioni qualificate, possiamo ora ad analizzare alcuni aspetti più legati alle dinamiche conciliative. Ci riferiamo in particolare alla diffusione dei contratti a tempo parziale, agli spostamenti sul territorio e al lavoro straordinario. Ricordiamo naturalmente che si tratta di condizioni riferite al lavoro svolto prima di dare le dimissioni per maternità.

Per quanto riguarda il primo aspetto, la quota di lavoratrici che prima della nascita del figlio beneficiavano di un contratto di lavoro part-time era pari al 29%, valore questo inferiore a quello di fonte ISTAT che per l'insieme delle donne occupate vede un'incidenza del lavoro a tempo parziale che nel triennio in esame ruota intorno al 35-

38%²⁰.

L'altra faccia della medaglia è data dal tempo pieno. Non bisogna dimenticare che con questa modalità lavorava la netta maggioranza delle dimissionarie, in un rapporto di sette a dieci. Un orario di lavoro evidentemente ritenuto troppo impegnativo rispetto alle esigenze determinatesi con la nascita del figlio, soprattutto quando poi si combina con altre richieste di parte datoriale, alcune delle quali andremo di seguito a vedere.

Graf. 5 TIPO DI ORARIO NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

Problematico rispetto alle esigenze della nuova vita familiare è certamente il doversi trasferire per lavoro e magari anche per più giorni sul territorio. Questa difficoltà è segnalata da circa il 17% delle intervistate, anche se poi solo 20 donne dichiarano di aver svolto lavori in cui questi spostamenti erano richiesti in maniera regolare e frequente.

Quasi una donna su tre ammette che nella precedente occupazione svolgeva, con regolarità o comunque spesso, ore di lavoro straordinario²¹. 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

²⁰ Su un totale di 199 occupate nel triennio a part-time, 87 lavoravano con un monte fino alle 20 ore settimanali e 77 tra le 21 e 30 ore. Per 19 part-timer l'orario però superava le 30 ore settimanali e a queste bisognerebbe aggiungere anche due donne che lavoravano nei week-end ed una turnista, condizioni queste che mal si conciliano con i tempi di assistenza e cura. Infine altre 13 donne non hanno specificato l'articolazione dell'orario di lavoro.

²¹ Un 49% di donne risponde invece di essersi trattenuta pochissime volte oltre il normale orario di lavoro, mentre a un rimanente 19% non è stato mai chiesto.

annoverato tra le cause di abbandono per maternità, soprattutto quando richiesto di frequente come nel caso di cui sopra.

Dopo aver esaminato alcune caratteristiche per così dire oggettive del rapporto di lavoro, si è cercato di acquisire dalle donne dimissionarie un riscontro di tipo più personale, che desse conto dei loro vissuti lavorativi. Attraverso i giudizi che attengono alla sfera soggettiva delle donne, si sono indagati alcuni aspetti di tipo strumentale (come la retribuzione, l'orario, la distanza da casa, le garanzie, la sicurezza, gli spazi di carriera) e altri più espressivi (la soddisfazione personale, la possibilità di crescita professionale, il clima relazionale esistente nell'ambiente di lavoro, ecc.).

L'esposizione seguirà una graduatoria che partendo dagli aspetti che hanno raccolto i giudizi più positivi gradualmente scenderà fino alle aree dove si è riscontrata una maggiore criticità. E' però una graduatoria costruita sui giudizi espressi (positivo, né positivo né negativo, negativo) e non sull'importanza attribuita ai diversi aspetti. Così una condizione può rilevare una più alta criticità nelle risposte, ma essere stata di bassa o più bassa importanza in relazione alla decisione di dare le dimissioni²².

Al vertice della scala dei giudizi favorevoli troviamo la regolarità nei pagamenti, riconosciuta da circa l'87% delle intervistate. Solamente una piccolissima parte intorno al 4% 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 dal Decreto Legge 626 del 1994 da circa il 73% delle intervistate, mentre criticità si ravvisavano in un 5% dei casi.

Giudizi non dissimili si evidenziano anche in merito alle tutele e garanzie offerte in caso di malattia, infortuni e in generale all'atteggiamento tenuto dall'azienda rispetto al periodo di maternità (presumibilmente basato sulle esperienze delle colleghe): 72% sono le opinioni favorevoli, sebbene quelle negative salgano all'8%.

Il lavoro svolto era ritenuto interessante dal 64% delle intervistate e all'opposto brutto o insignificante dal 5%. Tuttavia circa un quarto delle stesse si esprime sui contenuti del lavoro in maniera del tutto neutra, non riconoscendogli né un valore positivo né negativo.

Sicuramente importante per gli impegni di cura conseguenti alla maternità è la domanda rivolta in merito alla distanza tra il luogo di lavoro e quello di dimora. Anche qui per un 59% di intervistate i tempi richiesti per compiere il tragitto casa-lavoro non erano certo un problema, sebbene un 15% circa, corrispondente a 101 dimissionarie nel triennio, rilevasse elementi di elevata criticità. Come logico attendersi, per un fenomeno di pendolarismo verso i centri urbani, le residenti delle zone periferiche rilevano una difficoltà negli spostamenti lavorativi che sale al 17% di contro un valore dell'11% per le mamme 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.

Una maggioranza del 55% di donne si dice infine soddisfatta per quanto concerne il clima

²² Ci si concentrerà sui due poli opposti, positivo e negativo, mentre i giudizi neutri e le non risposte non verranno prese in considerazione a meno che non assumano un peso rilevante.

instaurato con i colleghi ed il titolare o responsabile dell'azienda. Tuttavia un 33% di donne non si ritiene né contenta né scontenta ed un 8% del totale parla invece di contrasti e rapporti tesi. Da sottolineare come in merito al clima lavorativo i giudizi tra le due aree tendano a differenziarsi, con una percentuale di soddisfazione per le intervistate della zona rurale che è di nove punti più alta rispetto a quella delle dimissionarie dell'area urbana.

Il giudizio espresso sull'orario di lavoro, che naturalmente rappresenta una dimensione centrale per le donne che quotidianamente si devono confrontare con gli impegni di cura, è ancora per lo più positivo, ma scende sotto la maggioranza assoluta delle risposte. L'orario di lavoro della precedente occupazione è considerato favorevolmente dal 46% delle intervistate, mentre un 32% ne dà un giudizio neutro "né positivo ma neanche negativo". E' invece indicato come un elemento di criticità da circa un quinto delle dimissionarie. Naturalmente si tratta di giudizi dati su di un orario di lavoro che riguardava una pre-condizione di maternità, quando le esigenze di conciliazione erano ancora di là da venire. In altre parole, come avremo modo di vedere nel seguito dell'indagine, la nascita del figlio ha richiesto una ben diversa articolazione dell'orario.

Pressoché identico alle posizioni appena riscontrate sull'orario di lavoro, il che non richiede altri commenti, è il giudizio dato sulla possibilità nel precedente lavoro di potere godere di permessi o riposi.

Un 44% di intervistate dà un giudizio positivo per quanto concerne il grado di soddisfazione personale raggiunto sul lavoro. Si ricorderà come il lavoro fosse ritenuto interessante da quasi i due terzi delle intervistate, ma è evidente che la soddisfazione lavorativa contempla anche altri aspetti, due dei quali vedremo a breve.

Prima, seguendo il percorso a scendere, bisogna rilevare come un 43% di intervistate ritenga di aver lavorato in un posto "a basso rischio di infortuni e comunque non nocivo". Tuttavia non si può non notare come invece una quota piuttosto ampia, pari al 20%, rilevi un allarme in questo senso. E' un dato, quello sul rischio di infortuni, che sembra stridere rispetto alle risposte estremamente favorevoli fornite in merito al rispetto delle norme di sicurezza previste dal Decreto Legge 626 del 1994, come se queste donne fossero ben consapevoli che di là dell'osservanza di regolamenti e conseguenti comportamenti in materia di sicurezza, il rischio di infortunarsi o di ammalarsi sul lavoro sia una componente ben difficilmente eliminabile. Consapevolezza probabilmente acuita anche dalla condizione di essere madre e dalle responsabilità che ne derivano.

Vediamo per ultimo i due aspetti in precedenza accennati e dove peraltro sono affiorate le maggiori criticità.

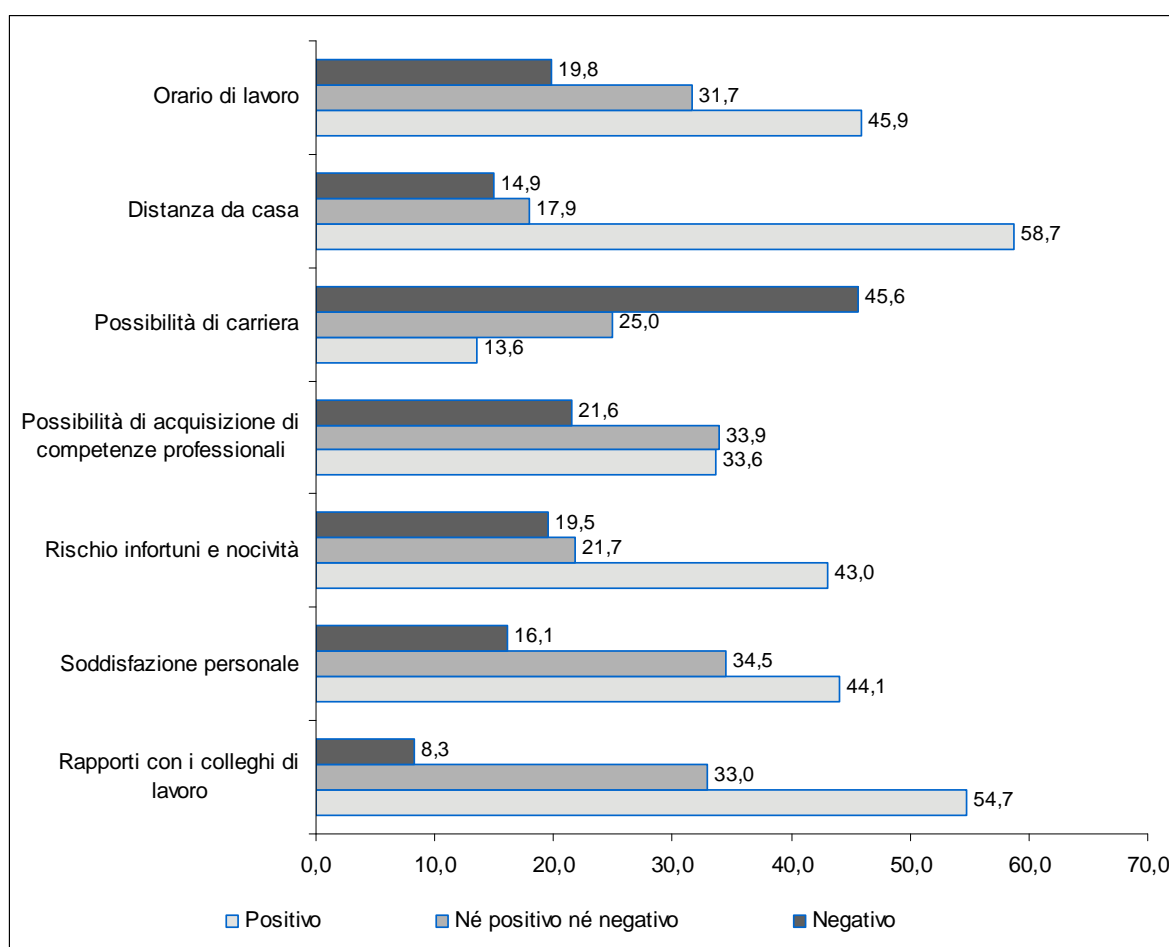
Il primo di questi riguarda la possibilità di arricchimento delle competenze professionali attraverso lo svolgimento del lavoro: per il 22% delle rispondenti, l'organizzazione non offriva loro questa opportunità ed i giudizi invece favorevoli, causa un'elevata quota di donne che si sono collocate nella zona neutra di "né positivo né negativo", raggiungono solo il 34% del totale. Ancora una volta, seppur con differenze non macroscopiche, una maggiore possibilità di arricchimento delle competenze è palesata dalle donne dell'area periferica.

Il secondo elemento, per la verità con giudizi ancor più negativi, si riferisce alla carriera lavorativa: meno del 14% delle intervistate riteneva plausibile una progressione di carriera

nel lavoro lasciato ed invece un 46% tendeva a escludere questa possibilità. Va detto peraltro che molte intervistate non sembrano attribuire un valore particolare a questo elemento, come peraltro dimostrano le priorità assunte nella ricerca di un nuovo lavoro (naturalmente per le donne che dopo la maternità sono rientrate in attività). Arricchimento e carriera non possono poi essere unicamente ascritti alle caratteristiche organizzative, ma vanno imputati anche al livello di qualificazione e al profilo professionale posseduto.

A conclusione di questa parte, un'ultima domanda che anche per le modalità di risposta tende a discostarsi dalle precedenti e che fa riferimento alla retribuzione. La retribuzione era considerata media dal 58% delle intervistate, un numero abbastanza consistente la valutava invece bassa, ma sufficiente per vivere (30%), un 7% insufficiente e all'opposto un 4% alta. E' chiaro che una bassa retribuzione, nell'eventualità di costi invece elevati per la cura e 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 2007/2009 -



Fonte: OML

A conclusione di questo paragrafo abbiamo visto come nel complesso i giudizi siano risultati positivi, delineando così un contesto lavorativo pre-evento maternità assai favorevole. Per ben undici dei tredici aspetti indagati le valutazioni sono state buone e addirittura per sette di essi hanno raggiunto la maggioranza assoluta delle risposte²³. In generale i giudizi positivi, con la vistosa eccezione segnalata in merito alla distanza casa-lavoro, sono stati più favorevoli per le donne delle aree periferiche.

Proprio perché si trattava per lo più di un buon lavoro e anche di un lavoro sicuro, la decisione di dare le dimissioni deve essere stata per la maggior parte delle intervistate dolorosa. Per queste donne²⁴, la principale causa dell'abbandono deve essere ricercata non in un'insoddisfazione rispetto alle condizioni lavorative in senso lato, ma nelle 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.

²³ E' peraltro vero che anche nel migliore dei casi non si raggiunge mai una totalità di giudizi favorevoli, cosicché seppur per uno sparuto numero di donne anche un solo aspetto potrebbe essere stato determinante nella scelta di abbandonare il lavoro.

²⁴ Vedremo come ci sia una quota seppur minore di donne che si sarebbe comunque dimessa, perché interessata a fare la mamma a tempo pieno oppure per motivi che esulano comunque dalle condizioni di lavoro.

Tab. 3 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Natura giuridica del datore di lavoro									
Pubblico	20	9,1	8	3,3	9	4,1	37	5,5	12
Privato	199	90,9	232	96,7	208	95,9	639	94,5	213
Settore attività ex-datore di lavoro									
Agricoltura ed estrazioni	3	1,4	3	1,3	1	0,5	7	1,0	2
Industria	43	19,6	39	16,3	40	18,4	122	18,0	41
Costruzioni	8	3,7	5	2,1	13	6,0	26	3,8	9
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	71	32,4	87	36,3	74	34,1	232	34,3	77
Credito e assicurazioni	8	3,7	11	4,6	4	1,8	23	3,4	8
Servizi alle imprese	39	17,8	38	15,8	31	14,3	108	16,0	36
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	6	2,7	10	4,2	5	2,3	21	3,1	7
Pubblica amm., sanità, istruzione	30	13,7	25	10,4	26	12,0	81	12,0	27
Altre attività dei servizi	11	5,0	21	8,8	19	8,8	51	7,5	17
Altro	0	0,0	1	0,4	4	1,8	5	0,7	2
Contratto									
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	199	90,9	214	89,2	193	88,9	606	89,6	202
Contratto a tempo determinato	15	6,8	17	7,1	16	7,4	48	7,1	16
Contratto di apprendistato	5	2,3	8	3,3	7	3,2	20	3,0	7
Altro	0	0	1	0,4	1	0,5	2	0,3	1
Ha firmato delle dimissioni in bianco?									
Si	4	1,8	4	1,7	0	0,0	8	1,2	3
No	209	95,4	232	96,7	211	97,2	652	96,4	217
Non risponde	6	2,7	4	1,7	6	2,8	16	2,4	5
Orario nell'occupazione									
A tempo pieno	158	72,1	163	67,9	155	71,4	476	70,4	159
A tempo parziale	60	27,4	77	32,1	62	28,6	199	29,4	66
Non risponde	1	0,5	0	0,0	0	0,0	1	0,1	0
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa									
Meno di un anno	7	3,2	11	4,6	7	3,2	25	3,7	8
1-5 anni	96	43,8	104	43,3	90	41,5	290	42,9	97
6-10 anni	74	33,8	78	32,5	74	34,1	226	33,4	75
Oltre 10 anni	42	19,2	47	19,6	46	21,2	135	20,0	45
Lavoro straordinario									
Si regolarmente o spesso	81	37,0	74	30,8	59	27,2	214	31,7	71
Raramente, quasi mai	115	52,5	117	48,8	102	47,0	334	49,4	111
Mai	23	10,5	46	19,2	56	25,8	125	18,5	42
Non risponde	0	0,0	3	1,3	0	0,0	3	0,4	1
Retribuzione									
Alta	10	4,6	10	4,2	6	2,8	26	3,8	9
Media o sufficiente per vivere	188	85,8	211	87,9	194	89,4	593	87,7	198
Insufficiente	14	6,4	17	7,1	14	6,5	45	6,7	15
Non risponde	7	3,2	2	0,8	3	1,4	12	1,8	4

Fonte: OML

**Tab. 3a SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA URBANA
(ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -**

	2007		2008		2009		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Natura giuridica del datore di lavoro									
Pubblico	9	8,9	3	3,3	4	4,8	16	5,8	5
Privato	92	91,1	88	96,7	79	95,2	259	94,2	86,33
Settore attività ex-datore di lavoro									
Agricoltura ed estrazioni	0	0,0	1	1,1	0	0,0	1	0,4	0
Industria	17	16,8	8	8,8	13	15,7	38	13,8	13
Costruzioni	5	5,0	1	1,1	3	3,6	9	3,3	3
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	27	26,7	32	35,2	26	31,3	85	30,9	28
Credito e assicurazioni	7	6,9	5	5,5	3	3,6	15	5,5	5
Servizi alle imprese	20	19,8	16	17,6	13	15,7	49	17,8	16
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	2	2,0	3	3,3	2	2,4	7	2,5	2
Pubblica amm., sanità, istruzione	18	17,8	13	14,3	14	16,9	45	16,4	15
Altre attività dei servizi	5	5,0	11	12,1	7	8,4	23	8,4	8
Altro	0	0,0	1	1,1	2	2,4	3	1,1	1
Contratto									
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	89	88,1	86	94,5	75	90,4	250	90,9	83
Contratto a tempo determinato	8	7,9	4	4,4	5	6,0	17	6,2	6
Contratto di apprendistato	4	4,0	0	0,0	3	3,6	7	2,5	2
Altro	0	0	1	1,1	0	0,0	1	0,4	0
Ha firmato delle dimissioni in bianco?									
Sì	3	3,0	2	2,2	0	0,0	5	1,8	2
No	95	94,1	86	94,5	83	100,0	264	96,0	88
Non risponde	3	3,0	3	3,3	0	0,0	6	2,2	2
Orario nell'occupazione									
A tempo pieno	76	75,2	57	62,6	55	66,3	188	68,4	63
A tempo parziale	25	24,8	34	37,4	28	33,7	87	31,6	29
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	4	4,0	5	5,5	2	2,4	11	4,0	4
1-5 anni	47	46,5	37	40,7	37	44,6	121	44,0	40
6-10 anni	30	29,7	33	36,3	25	30,1	88	32,0	29
Oltre 10 anni	20	19,8	16	17,6	19	22,9	55	20,0	18
Lavoro straordinario									
Sì regolarmente o spesso	42	41,6	34	37,4	30	36,1	106	38,5	35
Raramente, quasi mai	48	47,5	37	40,7	35	42,2	120	43,6	40
Mai	11	10,9	19	20,9	18	21,7	48	17,5	16
Non risponde	0	0,0	1	1,1	0	0,0	1	0,4	0
Retribuzione									
Alta	5	5,0	3	3,3	4	4,8	12	4,4	4
Media o sufficiente per vivere	85	84,2	80	87,9	73	88,0	238	86,5	79
Insufficiente	8	7,9	7	7,7	6	7,2	21	7,6	7
Non risponde	3	3,0	1	1,1	0	0,0	4	1,5	1

Fonte: OML

Tab. 3b SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA RURALE
(ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Natura giuridica del datore di lavoro									
Pubblico	11	9,3	5	3,4	5	3,7	21	5,2	7
Privato	107	90,7	144	96,6	129	96,3	380	94,8	126,7
Settore attività ex-datore di lavoro									
Agricoltura ed estrazioni	0	0,0	1	0,7	0	0,0	1	0,2	0
Industria	29	24,6	32	21,5	28	20,9	89	22,2	30
Costruzioni	3	2,5	4	2,7	10	7,5	17	4,2	6
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	44	37,3	55	36,9	48	35,8	147	36,7	49
Credito e assicurazioni	1	0,8	6	4,0	1	0,7	8	2,0	3
Servizi alle imprese	19	16,1	22	14,8	18	13,4	59	14,7	20
Trasporti, magazzino, comunicazioni	4	3,4	7	4,7	3	2,2	14	3,5	5
Pubblica amm., sanità, istruzione	12	10,2	12	8,1	12	9,0	36	9,0	12
Altre attività dei servizi	6	5,1	10	6,7	12	9,0	28	7,0	9
Altro	0	0,0	0	0,0	2	1,5	2	0,5	1
Contratto									
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	110	93,2	128	85,9	118	88,1	356	88,8	119
Contratto a tempo determinato	7	5,9	13	8,7	11	8,2	31	7,7	10
Contratto di apprendistato	1	0,8	8	5,4	4	3,0	13	3,2	4
Altro	0	0	0	0,0	1	0,7	1	0,2	0
Ha firmato delle dimissioni in bianco?									
Si	1	0,8	2	1,3	0	0,0	3	0,7	1
No	114	96,6	146	98,0	128	95,5	388	96,8	129
Non risponde	3	2,5	1	0,7	6	4,5	10	2,5	3
Orario nell'occupazione									
A tempo pieno	82	69,5	106	71,1	100	74,6	288	71,8	96
A tempo parziale	35	29,7	43	28,9	34	25,4	112	27,9	37
Non risponde	1	0,8	0	0,0	0	0,0	1	0,2	0
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa									
Meno di un anno	3	2,5	6	4,0	5	3,7	14	3,5	5
1-5 anni	49	41,5	67	45,0	53	39,6	169	42,1	56
6-10 anni	44	37,3	45	30,2	49	36,6	138	34,4	46
Oltre 10 anni	22	18,6	31	20,8	27	20,1	80	20,0	27
Lavoro straordinario									
Si regolarmente o spesso	39	33,1	40	26,8	29	21,6	108	26,9	36
Raramente, quasi mai	67	56,8	80	53,7	67	50,0	214	53,4	71
Mai	12	10,2	27	18,1	38	28,4	77	19,2	26
Non risponde	0	0,0	2	1,3	0	0,0	2	0,5	1
Retribuzione									
Alta	5	4,2	7	4,7	2	1,5	14	3,5	5
Media o sufficiente per vivere	103	87,3	131	87,9	121	90,3	355	88,5	118
Insufficiente	6	5,1	10	6,7	8	6,0	24	6,0	8
Non risponde	4	3,4	1	0,7	3	2,2	8	2,0	3

Fonte: OML

Tab. 3.1 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Qualifica posseduta									
Apprendista	9	4,1	15	6,3	15	6,9	39	5,8	13
Operaia	83	37,9	83	34,6	80	36,9	246	36,4	82
Impiegata	124	56,6	141	58,8	118	54,4	383	56,7	128
Quadro/Direttivo	3	1,4	1	0,4	4	1,8	8	1,2	3
Mansione svolta									
Professioni "high skill**	65	29,7	87	36,3	70	32,3	222	32,8	74
Impiegati di tipo esecutivo**	44	20,1	36	15,0	42	19,4	122	18,0	41
Professioni qualificate***	67	30,6	81	33,8	74	34,1	222	32,8	74
Operai e conduttori di impianti****	29	13,2	22	9,2	23	10,6	74	10,9	25
Personale non qualificato	14	6,4	14	5,8	8	3,7	36	5,3	12
Caratteristiche dell'occupazione									
Orario di lavoro									
Positivo	99	45,2	110	45,8	101	46,5	310	45,9	103
Né positivo né negativo	70	32,0	75	31,3	69	31,8	214	31,7	71
Negativo	41	18,7	51	21,3	42	19,4	134	19,8	45
Distanza da casa									
Positivo	107	48,9	154	64,2	136	62,7	397	58,7	132
Né positivo né negativo	31	27,9	52	21,7	38	17,5	121	17,9	40
Negativo	40	18,3	29	12,1	32	14,8	101	14,9	34
Possibilità di carriera									
Positivo	24	11,0	38	15,8	30	13,8	92	13,6	31
Né positivo né negativo	57	26,0	58	24,2	54	24,9	169	25,0	56
Negativo	103	47,0	116	48,3	89	41,0	308	45,6	103
Possibilità di acquisizione di competenze prof.									
Positivo	78	35,6	79	32,9	70	32,3	227	33,6	76
Né positivo né negativo	68	31,1	91	37,9	70	32,3	229	33,9	76
Negativo	49	22,4	52	21,7	45	20,7	146	21,6	49
Rischio infortuni e nocività									
Positivo	87	39,7	110	45,8	94	43,3	291	43,0	97
Né positivo né negativo	49	22,4	49	20,4	49	22,6	147	21,7	49
Negativo	46	21,0	44	18,3	42	19,4	132	19,5	44
Soddisfazione personale									
Positivo	84	38,4	114	48,0	100	46,1	298	44,1	99
Né positivo né negativo	84	38,4	79	33,0	70	32,3	233	34,5	78
Negativo	37	16,9	40	17,0	32	14,8	109	16,1	36
Rapporti con i colleghi di lavoro									
Positivo	115	52,5	141	58,8	114	52,5	370	54,7	123
Né positivo né negativo	72	32,9	73	30,4	78	35,9	223	33,0	74
Negativo	20	9,1	22	9,2	14	6,5	56	8,3	19

* 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 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Qualifica posseduta									
Apprendista	4	4,0	2	2,2	5	6,0	11	4,0	4
Operaia	27	26,7	33	36,3	24	28,9	84	30,5	28
Impiegata	68	67,3	56	61,5	54	65,1	178	64,7	59
Quadro/Direttivo	2	2,0	0	0,0	0	0,0	2	0,7	1
Mansione svolta									
Professioni "high skill**	35	34,7	32	35,2	27	32,5	94	34,2	31
Impiegati di tipo esecutivo**	25	24,8	15	16,5	19	22,9	59	21,5	20
Professioni qualificate***	25	24,8	34	37,4	28	33,7	87	31,6	29
Operai e conduttori di impianti****	11	10,9	6	6,6	5	6,0	22	8,0	7
Personale non qualificato	5	5,0	4	4,4	4	4,8	13	4,7	4
Caratteristiche dell'occupazione									
Orario di lavoro									
Positivo	37	36,6	46	50,5	32	38,6	115	41,8	38
Né positivo né negativo	34	33,7	26	28,6	28	33,7	88	32,0	29
Negativo	24	23,8	17	18,7	20	24,1	61	22,2	20
Distanza da casa									
Positivo	47	46,5	63	69,2	64	77,1	174	63,3	58
Né positivo né negativo	34	33,7	19	20,9	8	9,6	61	22,2	20
Negativo	15	14,9	7	7,7	9	10,8	31	11,3	10
Possibilità di carriera									
Positivo	12	11,9	13	14,3	14	16,9	39	14,2	13
Né positivo né negativo	25	24,8	21	23,1	19	22,9	65	23,6	22
Negativo	47	46,5	48	52,7	36	43,4	131	47,6	44
Possibilità di acquisizione di competenze prof.									
Positivo	32	31,7	27	29,7	28	33,7	87	31,6	29
Né positivo né negativo	34	33,7	39	42,9	27	32,5	100	36,4	33
Negativo	23	22,8	20	22,0	19	22,9	62	22,5	21
Rischio infortuni e nocività									
Positivo	42	41,6	43	47,3	34	41,0	119	43,3	40
Né positivo né negativo	19	18,8	17	18,7	18	21,7	54	19,6	18
Negativo	22	21,8	15	16,5	18	21,7	55	20,0	18
Soddisfazione personale									
Positivo	33	32,7	38	41,8	30	36,1	101	36,7	34
Né positivo né negativo	47	46,5	33	36,3	33	39,8	113	41,1	38
Negativo	14	13,9	18	19,8	15	18,1	47	17,1	16
Rapporti con i colleghi di lavoro									
Positivo	48	47,5	50	54,9	39	47,0	137	49,8	46
Né positivo né negativo	37	36,6	31	34,1	31	37,3	99	36,0	33
Negativo	11	10,9	8	8,8	9	10,8	28	10,2	9

* 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 RURALE (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Qualifica posseduta									
Apprendista	5	4,2	13	8,7	10	7,5	28	7,0	9
Operaia	56	47,5	50	33,6	56	41,8	162	40,4	54
Impiegata	56	47,5	85	57,0	64	47,8	205	51,1	68
Quadro/Direttivo	1	0,8	1	0,7	4	3,0	6	1,5	2
Mansione svolta									
Professioni "high skill**	30	25,4	55	36,9	43	32,1	128	31,9	43
Impiegati di tipo esecutivo**	19	16,1	21	14,1	23	17,2	63	15,7	21
Professioni qualificate***	42	35,6	47	31,5	46	34,3	135	33,7	45
Operai e conduttori di impianti****	18	15,3	16	10,7	18	13,4	52	13,0	17
Personale non qualificato	9	7,6	10	6,7	4	3,0	23	5,7	8
Caratteristiche dell'occupazione									
Orario di lavoro									
Positivo	62	52,5	64	43,0	69	51,5	195	48,6	65
Né positivo né negativo	36	30,5	49	32,9	41	30,6	126	31,4	42
Negativo	17	14,4	34	22,8	22	16,4	73	18,2	24
Distanza da casa									
Positivo	60	50,8	91	61,1	72	53,7	223	55,6	74
Né positivo né negativo	27	22,9	33	22,1	30	22,4	90	22,4	30
Negativo	25	21,2	22	14,8	23	17,2	70	17,5	23
Possibilità di carriera									
Positivo	12	10,2	25	16,8	16	11,9	53	13,2	18
Né positivo né negativo	32	27,1	37	24,8	35	26,1	104	25,9	35
Negativo	56	47,5	68	45,6	53	39,6	177	44,1	59
Possibilità di acquisizione di competenze prof.									
Positivo	46	39,0	52	34,9	42	31,3	140	34,9	47
Né positivo né negativo	34	28,8	52	34,9	43	32,1	129	32,2	43
Negativo	26	22,0	32	21,5	26	19,4	84	20,9	28
Rischio infortuni e nocività									
Positivo	45	38,1	67	45,0	60	44,8	172	42,9	57
Né positivo né negativo	30	25,4	32	21,5	31	23,1	93	23,2	31
Negativo	24	20,3	29	19,5	24	17,9	77	19,2	26
Soddisfazione personale									
Positivo	51	43,2	76	51,0	70	52,2	197	49,1	66
Né positivo né negativo	37	31,4	46	30,9	37	27,6	120	29,9	40
Negativo	23	19,5	22	14,8	17	12,7	62	15,5	21
Rapporti con i colleghi di lavoro									
Positivo	67	56,8	91	61,1	75	56,0	233	58,1	78
Né positivo né negativo	35	29,7	42	28,2	47	35,1	124	30,9	41
Negativo	9	7,6	14	9,4	5	3,7	28	7,0	9

* 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.

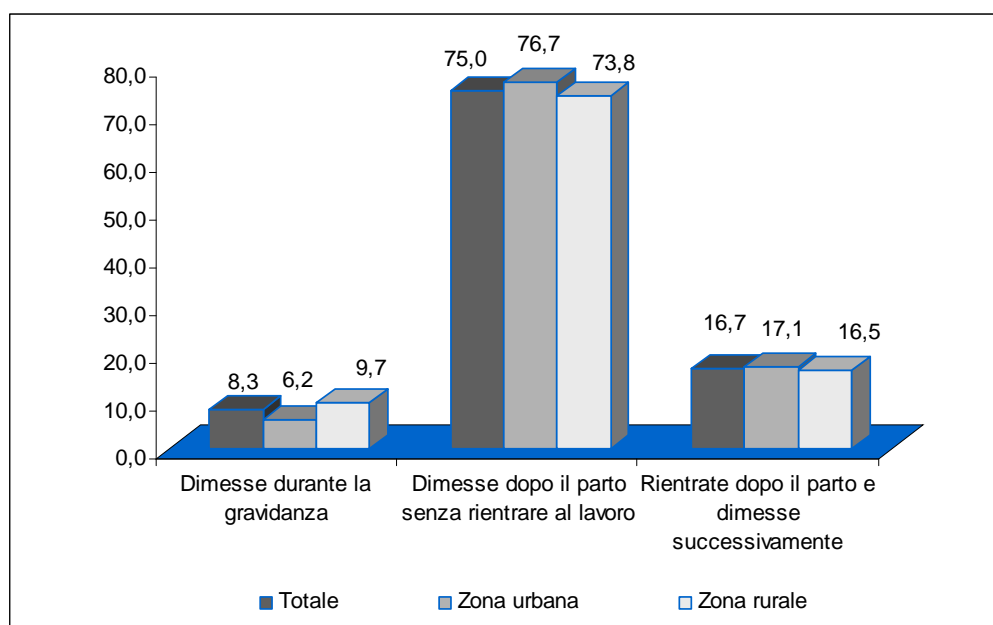
Fonte: OML

6. LE DIMISSIONI: TEMPI E CONTESTO

In quale fase della maternità si è deciso di lasciare il lavoro? Quante donne hanno sperimentato un periodo di lavoro dopo la nascita del bimbo? E perché alla fine hanno deciso di lasciare l'occupazione?

Per quanto riguarda le prime due domande, si può osservare come la possibilità di effettuare un periodo di astensione obbligatoria e di beneficiare di eventuali congedi facoltativi nel periodo della gravidanza e dopo il parto, spieghi la scelta prevalente di dare le dimissioni dopo la nascita del bambino. La netta maggioranza, 507 nel triennio pari al 75,0% del totale, ha lasciato il lavoro successivamente al parto senza essere rientrata al lavoro dopo l'astensione obbligatoria e solo per 56 donne le dimissioni sono avvenute durante il periodo di gravidanza. Infine si segnala come per 113 intervistate l'abbandono non sia coinciso con l'evento della nascita. Queste donne sono rientrate al lavoro e si sono poi dimesse entro il primo anno di vita del bambino.

Graf. 7 COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLE DIMISSIONI DELLE INTERVISTATE
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

Quasi il 73% di quante sono rientrate in attività sono state riassegnate al precedente posto di lavoro. E' una quota maggioritaria che tuttavia non ci deve far dimenticare come circa un quarto delle intervistate si è dovuto confrontare con una situazione lavorativa talora anche assai diversa da quella conosciuta. Non solo, ma anche tra le donne che sono rientrate nel precedente posto, vi è una quota del 31% circa che avrebbe rilevato importanti variazioni nell'assetto organizzativo. Una situazione questa, che in presenza delle scontate difficoltà di conciliazione legate alla maternità, può aver consigliato 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 23 donne rientrate al lavoro su un totale di 113 avrebbero avvertito la necessità di un sostegno formativo (ed in 13 casi ne avrebbero fatta anche esplicita richiesta).

Dopo aver sondato la situazione lavorativa precedente alle dimissioni e la fase in cui queste sono avvenute, entriamo adesso nel vivo dell'indagine cercando di capire attraverso le risposte di tutte le intervistate quali sono stati i motivi principali dell'abbandono.

Si focalizzerà da prima l'attenzione su un eventuale peggioramento delle mansioni e successivamente sulle difficoltà conciliative in termini di mancata concessione del part-time o di mancata flessibilità dell'orario di lavoro.

A solo l'8% delle intervistate il datore di lavoro ha prospettato fin dall'inizio della gravidanza o comunque successivamente al parto il cambiamento di mansione, cambiamento percepito come un chiaro peggioramento rispetto all'incarico precedente. Anche qui ci si può compiacere che si tratta di sole 55 donne su un totale di 676 e tuttavia ribaltando il discorso potremmo dire che il demansionamento proposto da solo può essere stato la causa prima di 55 dimissioni. Naturalmente lo stesso discorso può essere fatto per altri fattori ritenuti particolarmente importanti in relazione alla conciliazione.

Sicuramente più rilevante in termini numerici è stata la mancata concessione del part-time. Sono state 245 su un totale di 676 le donne che prima di dimettersi avevano chiesto la riduzione dell'orario di lavoro, vale a dire circa il 36%. Se tuttavia come giusto leviamo dal totale le 182 che non ne hanno fatto domanda perché già lavoravano a part-time, la percentuale di richiedenti sale a poco meno di una donna su due. Se non proprio la metà, una buona di queste donne avrebbe certamente continuato a lavorare se solo fosse stata accolta la loro richiesta. In verità per ben 196 donne, su un totale lo ricordiamo di 245 richiedenti, la risposta è stata negativa. Il diniego è stato perlopiù spiegato con esigenze organizzative: un numero già troppo alto di lavoratrici a part-time in organico, la difficoltà di conciliare quel tipo di lavoro con un orario ridotto, in generale la convinzione che un impiego part-time non rappresentasse una soluzione conveniente per l'azienda.

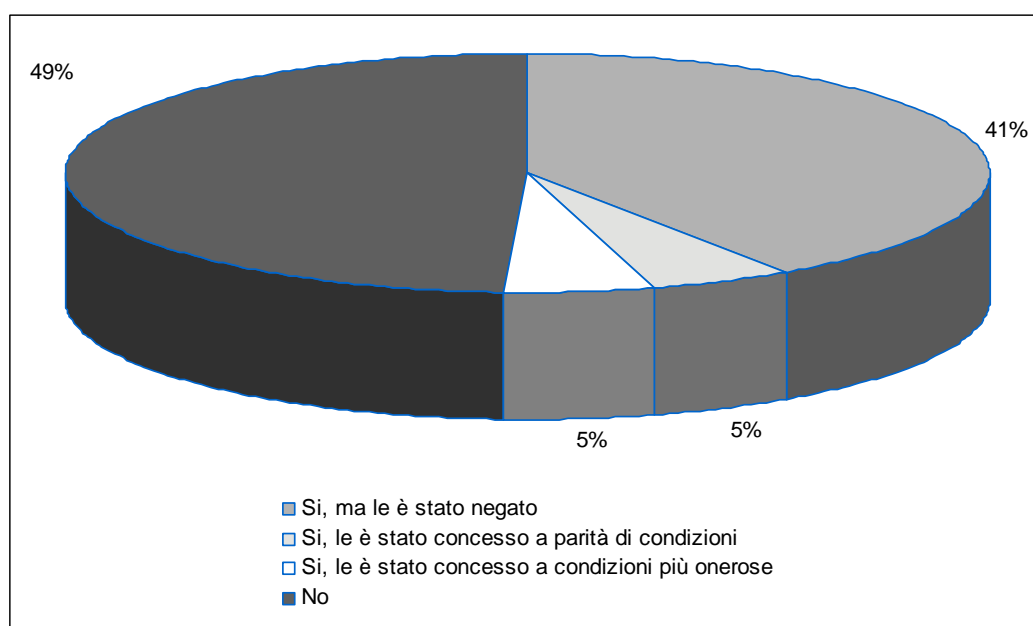
Come detto, di là dalle motivazioni è certo che per la netta maggioranza di queste donne la mancata concessione del part-time è da considerarsi tra le cause principali, se non la principale e forse unica, delle dimissioni. Si tratta, infatti, di donne la cui volontà di continuare a lavorare anche dopo la nascita del figlio era testimoniata proprio dalla richiesta di una riduzione del monte ore, così da poter svolgere il doppio ruolo di madre e lavoratrice.

A queste donne che non hanno visto riconosciuta la loro richiesta, bisognerebbe forse aggiungerne 25 cui il part-time è stato sì concesso, ma a condizioni più onerose in termini di sede, mansione o flessibilità, annullando, di fatto, i benefici legati alla riduzione dell'orario. Solo 24 intervistate, un'unità in meno rispetto alle precedenti, hanno risposto che l'azienda era disponibile a concedere il part-time a parità di condizioni lavorative, il che tuttavia non ha impedito loro di dare le dimissioni (è pur vero che non rientrando nell'indagine non possiamo conoscere il numero certo più alto di donne che ottenuto il part-time non si sono invece dimesse).

Due parole infine per le donne che invece non hanno fatto richiesta di part-time. Sono in tutto 237 e rappresentano poco meno dell'altra metà delle intervistate dimissionarie (al netto sempre delle 182 che già lavoravano a tempo parziale).

E' interessante leggere le motivazioni portate per questa mancata richiesta. La principale, e in questo senso sono donne che possono essere associate a quelle che hanno visto rifiutata la loro richiesta, è data dall'assoluta convinzione che l'azienda non avrebbe mai concesso il part-time. Da qui la rinuncia anche solo a chiederlo. Per le altre il motivo della mancata richiesta è invece legato al fatto che avevano già maturato la decisione di non rientrare al lavoro. Vuoi perché volevano accudire direttamente il figlio, vuoi perché un lavoro a part-time non sarebbe stato economicamente conveniente, vuoi ancora per l'eccessiva lontananza da casa che sarebbe rimasta tale rispetto alle esigenze di cura anche in presenza di un lavoro a tempo ridotto.

Graf. 8 *PRIMA DI DIMETTERSI AVEVA CHIESTO LA CONCESSIONE DEL PART-TIME (al netto delle lavoratrici che lo avevano già e delle non risposte: rispettivamente 182 e 12)*
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

Si è considerato anche l'eventuale interesse e richiesta verso orari più flessibili di entrata e uscita dal lavoro.

Le donne che nel triennio 2007-2009 prima di dimettersi hanno richiesto all'azienda un orario più flessibile sono state 149, circa un quarto del totale.

Solo 27 intervistate hanno visto accolta la loro richiesta, ma in 13 casi la stessa era legata a condizioni ritenute peggiorative in termini di sede o di mansione. Ancora una volta le motivazioni del diniego dell'azienda sono per lo più legate a impedimenti o difficoltà di carattere organizzativo, oppure al timore di creare dei precedenti difficilmente gestibili

rispetto alle eventuali esigenze dell'altro personale.

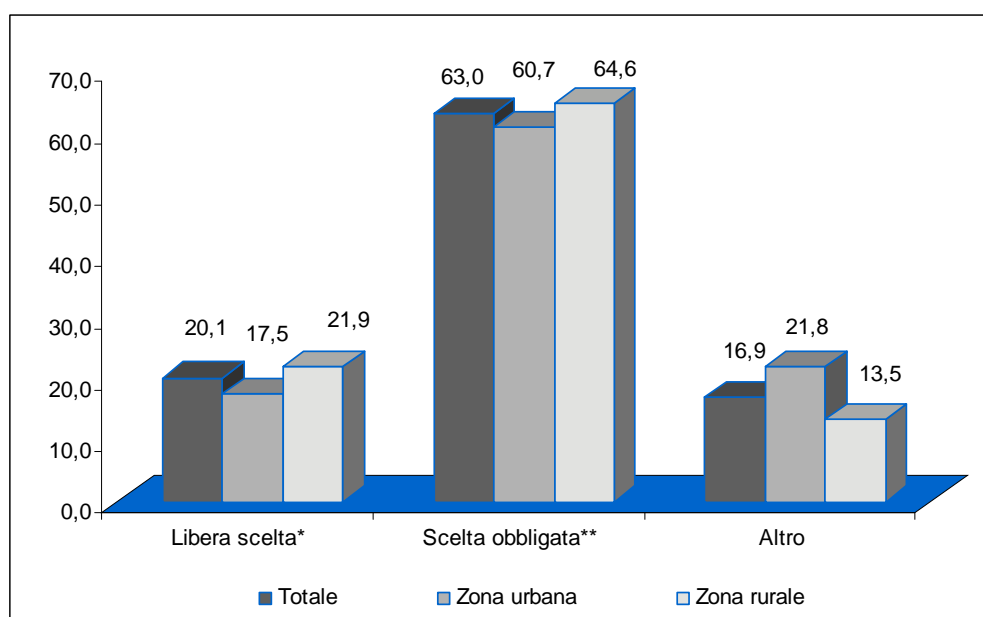
Come per il part-time, anche in questo caso bisogna ricordare che un numero cospicuo delle intervistate non ha nemmeno provato a chiedere una diversa articolazione del proprio orario. Se 145 donne hanno dichiarato che avevano già l'opportunità di lavorare con un orario di entrata e uscita di tipo flessibile, ben 325 non ne hanno fatto esplicita richiesta all'azienda. Anche qui perché: innanzitutto l'azienda non lo avrebbe certamente concesso, ma anche perché era stata già fatta domanda di part-time e non ce n'era bisogno, perché infine la decisione di dimettersi era comunque già stata presa²⁵.

La questione forse focale dell'indagine sulle dimissionarie è affrontata con una domanda diretta.

In essa si chiede alle intervistate se hanno dato le dimissioni dal lavoro del tutto liberamente, oppure se la rinuncia al lavoro, magari anche temporanea, sia stata una scelta per certi versi obbligata.

La voglia di prendersi personalmente cura dei figli rappresenta il motivo delle dimissioni per circa un quinto delle intervistate. Un 20% circa la cui scelta non è stata condizionata quindi da nessun altro fattore.

Graf. 9 MOTIVO PRINCIPALE PER CUI AVEVA DECISO DI DIMETTERSI
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



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

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

Fonte: OML

²⁵ Da segnalare come sulla 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.

Anche le dimissioni legate a particolari fasi della vita personale o familiare delle donne, sono da ricondurre a una scelta “libera”. Donne che al lavoro hanno preferito lo studio, donne che si sono dimesse per trasferimento di residenza, soprattutto donne che avevano già deciso di cambiare lavoro e questa decisione era maturata ancor prima della nascita del figlio. Questi ulteriori eventi nell’insieme spiegano quasi il 17% delle dimissioni rilevate nel triennio.

Per la netta maggioranza delle donne - 426 pari quasi ai due terzi del totale - le dimissioni sono state invece un evento non voluto e dunque sofferto. Fors’anche evitabile, come visto prima in merito al mancato accoglimento delle istanze conciliative.

Ma quale è stato il motivo che ha “costretto” queste donne alle dimissioni?

Il 28% di queste per la verità ha indicato più di una causa all’origine della scelta di lasciare il lavoro. Un insieme di fattori di contesto, la maggior parte riconducibili comunque sempre 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”. Ma non mancano madri che lamentano gli alti i costi dell’asilo nido a fronte di una bassa retribuzione.

Un orario di lavoro incompatibile con le esigenze di cura è stato invece indicato di per sé come causa di abbandono da poco più di un quinto delle dimissionarie. Qui per dimensione temporale non si intende solo la richiesta non accolta di avere un’occupazione a tempo parziale, ma anche la domanda proveniente dal datore di lavoro di rendersi disponibili a prestare lavoro straordinario, festivo, o a fare turni sul lavoro. Da queste risposte emerge con tutta evidenza e potremmo dire per l’ennesima volta la necessità e l’urgenza di misure di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, sia dentro le aziende, che tra i servizi di supporto alla cura. Una politica non facile, ma essenziale per poter mantenere ancorata al mercato del lavoro l’occupazione femminile in corrispondenza della maternità e della crescita dei figli. Occupazione che come abbiamo visto non riguarda certamente solo un piccolo numero di donne.

Molto più distante rispetto alle precedenti motivazioni, troviamo le intervistate che prioritariamente hanno ricondotto la decisione di abbandonare l’occupazione a delle tensioni insorte con il titolare: 40 dimissionarie pari al 7% del totale. Un progressivo deteriorarsi del clima lavorativo, presumibilmente nato o comunque acuito in corrispondenza della maternità con il consueto riproporsi del conflitto tra le esigenze aziendali e le necessità avanzate per gli impegni di cura e assistenza²⁶.

Un’eccessiva distanza tra casa e lavoro è indicata sempre come motivo di dimissioni dal 6% delle intervistate. Forse inaspettatamente bassa è invece la percentuale di donne che si sono dimesse lamentando una mancanza di servizi e/o aiuti esterni a sostegno della cura dei figli (4%), percentuale che si dimezza ulteriormente tra quante ritengono che siano invece i costi dell’asilo nido a essere “talmente elevati da rendere tutto sommato più conveniente tenere i figli a casa”.

²⁶ Prima delle tensioni con il datore di lavoro, ci sarebbe per la verità la categoria “altro” che racchiude il 21% delle risposte. Le principali indicazioni raccolte per esteso dalle donne che hanno indicato motivazioni “altre” rispetto a quelle proposte nel questionario sono state raccolte nel paragrafo “I perché delle dimissioni”.

Tab. 4 LE DIMISSIONI (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		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	6,4	22	9,2	20	9,2	56	8,3	19
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	170	77,6	173	72,1	164	75,6	507	75,0	169
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	35	16,0	45	18,8	33	15,2	113	16,7	38
Donne che rientrate sul posto di lavoro sono state riassegnate al lavoro precedente									
Si	21	60,0	33	73,3	28	84,9	82	72,6	27
No	14	40,0	12	26,7	5	15,2	31	27,4	10
Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che La sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?									
Si	18	66,7	22	66,7	18	75,0	58	69,0	19
No	8	29,6	11	33,3	6	25,0	25	29,8	8
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione, determinando un peggioramento?									
Si	25	11,4	18	7,5	12	5,5	55	8,1	18
No	188	85,8	218	90,8	203	93,6	609	90,1	203
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di cambiare sede di lavoro?									
Si	23	10,5	12	5,0	9	4,2	44	6,5	15
No	192	87,7	225	93,8	206	94,9	623	92,2	208
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro									
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi									
Libera scelta*	38	17,4	46	19,2	52	24,0	136	20,1	45
Scelta obbligata**	144	65,8	149	62,1	133	61,3	426	63,0	142
Altro	37	16,9	45	18,8	32	14,7	114	16,9	38
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?									
Si, ma le è stato negato	75	34,2	64	26,7	57	26,3	196	29,0	65
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	12	5,5	7	2,9	5	2,3	24	3,6	8
Si, le è stato concesso a condizioni più onerose	4	1,8	13	5,4	8	3,7	25	3,7	8
No	73	33,3	81	33,8	83	38,2	237	35,1	79
No, era già part-time	53	24,2	69	28,8	60	27,6	182	26,9	61
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)									
Si, ma le è stato negato	40	18,3	54	22,5	28	12,9	122	18,0	41
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	6	2,7	5	2,1	3	1,4	14	2,1	5
Si, le è stato concesso a condizioni più onerose	4	1,8	3	1,3	6	2,8	13	1,9	4
No	102	46,6	114	47,5	109	50,2	325	48,1	108
No aveva già un buon orario	45	20,5	50	20,8	50	23,0	145	21,4	48

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

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

Fonte: OML

Tab. 4a LE DIMISSIONI - ZONA URBANA (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		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	7	6,9	5	5,5	5	6,0	17	6,2	6
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	78	77,2	69	75,8	64	77,1	211	76,7	70
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	16	15,8	17	18,7	14	16,9	47	17,1	16
Donne che rientrate sul posto di lavoro sono state riassegnate al lavoro precedente									
Si	11	68,8	10	58,8	13	92,9	34	72,3	11
No	5	31,3	7	41,2	1	7,1	13	27,7	4
Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che Lei sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?									
Si	7	58,3	10	76,9	7	63,6	24	66,7	8
No	4	33,3	3	23,1	4	36,4	11	30,6	4
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione, determinando un peggioramento?									
Si	12	11,9	13	14,3	7	8,4	32	11,6	11
No	87	86,1	77	84,6	74	89,2	238	86,5	79
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di cambiare sede di lavoro?									
Si	13	12,9	6	6,6	3	3,6	22	8,0	7
No	86	85,1	85	93,4	78	94,0	249	90,5	83
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro									
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi									
Liber scelta*	18	17,8	17	18,7	13	15,7	48	17,5	16
Scelta obbligata**	61	60,4	51	56,0	55	66,3	167	60,7	56
Altro	22	21,8	23	25,3	15	18,1	60	21,8	20
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?									
Si, ma le è stato negato	33	32,7	22	24,2	21	25,3	76	27,6	25
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	6	5,9	2	2,2	1	1,2	9	3,3	3
Si, le è stato concesso a condizioni più onerose	2	2,0	7	7,7	4	4,8	13	4,7	4
No	37	36,6	24	26,4	26	31,3	87	31,6	29
No, era già part-time	22	21,8	33	36,3	29	34,9	84	30,5	28
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)									
Si, ma le è stato negato	19	18,8	24	26,4	14	16,9	57	20,7	19
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	1	1,0	1	1,1	0	0,0	2	0,7	1
Si, le è stato concesso a condizioni più onerose	2	2,0	2	2,2	4	4,8	8	2,9	3
No	51	50,5	38	41,8	39	47,0	128	46,5	43
No aveva già un buon orario	18	17,8	23	25,3	20	24,1	61	22,2	20

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

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

Fonte: OML

Tab. 4b LE DIMISSIONI - ZONA RURALE (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		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	7	5,9	17	11,4	15	11,2	39	9,7	13
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	92	78,0	104	69,8	100	74,6	296	73,8	99
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	19	16,1	28	18,8	19	14,2	66	16,5	22
Donne che rientrate sul posto di lavoro sono state riassegnate al lavoro precedente									
Si	10	52,6	23	82,1	15	78,9	48	72,7	16
No	9	47,4	5	17,9	4	21,1	18	27,3	6
Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che La sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?									
Si	11	73,3	12	60,0	11	84,6	34	70,8	11
No	4	26,7	8	40,0	2	15,4	14	29,2	5
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione, determinando un peggioramento?									
Si	13	11,0	5	3,4	5	3,7	23	5,7	8
No	101	85,6	141	94,6	129	96,3	371	92,5	124
Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di cambiare sede di lavoro?									
Si	10	8,5	6	4,0	6	4,5	22	5,5	7
No	106	89,8	140	94,0	128	95,5	374	93,3	125
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro									
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi									
Liber scelta*	20	16,9	29	19,5	39	29,1	88	21,9	29
Scelta obbligata**	83	70,3	98	65,8	78	58,2	259	64,6	86
Altro	15	12,7	22	14,8	17	12,7	54	13,5	18
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?									
Si, ma le è stato negato	42	35,6	42	28,2	36	26,9	120	29,9	40
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	6	5,1	5	3,4	4	3,0	15	3,7	5
Si, le è stato concesso a condizioni più onerose	2	1,7	6	4,0	4	3,0	12	3,0	4
No	36	30,5	57	38,3	57	42,5	150	37,4	50
No, era già part-time	31	26,3	36	24,2	31	23,1	98	24,4	33
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)									
Si, ma le è stato negato	21	17,8	30	20,1	14	10,4	65	16,2	22
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	5	4,2	4	2,7	3	2,2	12	3,0	4
Si, le è stato concesso a condizioni più onerose	2	1,7	1	0,7	2	1,5	5	1,2	2
No	51	43,2	76	51,0	70	52,2	197	49,1	66
No aveva già un buon orario	27	22,9	27	18,1	30	22,4	84	20,9	28

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

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

Fonte: OML

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

Dare le dimissioni non significa abbandonare definitivamente l'attività lavorativa. Vedremo in un paragrafo successivo come la propensione a rientrare in attività risulti fortemente orientata dalla presenza/ricerca di condizioni lavorative compatibili con le nuove esigenze familiari.

Per il momento possiamo comunque sottolineare come la propensione al rientro risulti assai forte.

Nel settembre dell'anno successivo a quello delle dimissioni²⁷, quasi i due terzi delle donne dimissionarie si trovano in condizione attiva, vale a dire sono rientrate sul mercato del lavoro (in parte come occupate e in parte come persone in cerca di lavoro). In valori assoluti si tratta nel triennio di 442 donne su un totale di 676 dimissionarie.

Una parte comunque non piccola delle intervistate si è invece dichiarata casalinga, e come tale non interessata o non ancora interessata alla ricerca di un lavoro. Si tratta della restante quota del 34,6%. Peraltro non si può non notare come il grado di inattività sia di quasi sette punti più elevato tra le dimissionarie dell'area rurale e che questa differenza rispetto alla zona urbana di là da scelte di tipo personale - continuare a dedicarsi alla famiglia - potrebbe anche nascondere un effetto di scoraggiamento dovuto a minori opportunità di lavoro, soprattutto di lavori ritenuti adeguati alle necessità della famiglia²⁸.

In rapporto alla partecipazione, bisogna ora vedere come queste stesse donne si distribuiscono tra occupazione e disoccupazione.

Partendo da questa ultima condizione, si segnala come nel triennio le intervistate che al settembre dell'anno successivo hanno dichiarato di essere disoccupate sono state 153, per una percentuale sul totale del 22,6%. Peraltro se invece che sul totale delle dimissionarie, più opportunamente si rapporta il numero delle donne alla ricerca di un lavoro su quello delle rientrate in attività, allora si costruisce un tasso di disoccupazione che raggiunge un valore di poco inferiore al 35%²⁹, oltre un terzo dell'aggregato. Come dire che al settembre successivo all'anno delle dimissioni, in media una donna su tre di quelle che hanno deciso di provare a rientrare nel mercato del lavoro è disoccupata. E' un tasso di disoccupazione certamente molto elevato, più prossimo a quello dei giovani al loro primo inserimento lavorativo che non a quello complessivo, che per le donne in Trentino si aggira intorno a valori del 5%. E' dunque un tasso che rileva una condizione di disagio lavorativo, anche se poi bisogna considerare i tempi effettivi in cui queste donne sono rientrate in attività, che possono variare dai nove mesi teorici in caso di dimissioni avvenute nel dicembre dell'anno prima ai ventuno, sempre teorici, nel caso invece di dimissioni nel mese di

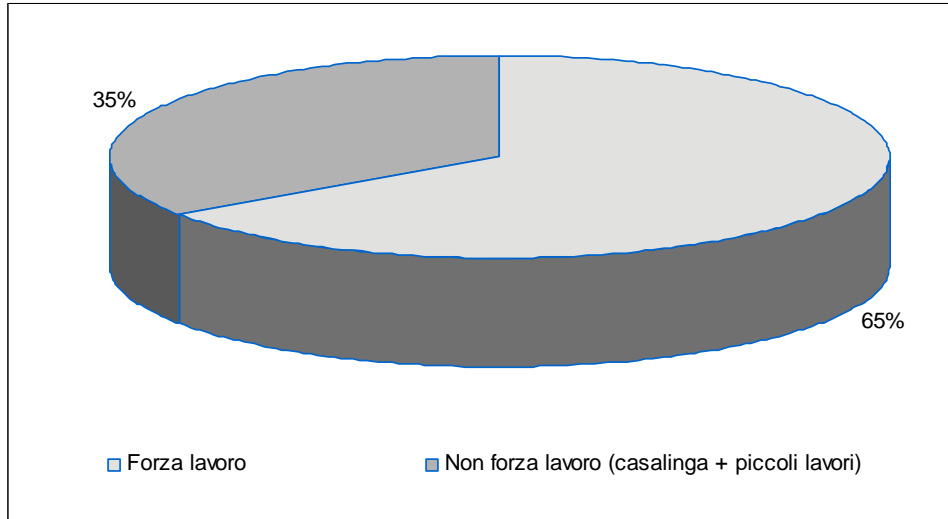
²⁷ Per presidiare un dato di comparabilità con la precedente rilevazione, alle dimissionarie di ciascuno dei tre anni considerati abbiamo chiesto di segnalare la loro condizione professionale e non relativamente al mese di settembre dell'anno successivo alle loro dimissioni.

²⁸ Il tasso di partecipazione tra le donne della zona urbana in media nel triennio è del 69,5% di contro a un valore del 62,6% per la zona rurale.

²⁹ Il tasso di disoccupazione al settembre del 2009 delle dimissionarie dell'anno 2008 è del 28,3% e sale al 37,5% e 37,9% per le dimissionarie del 2008 e 2009 (al settembre del 2009 e 2010). Appare evidente il peggioramento del quadro occupazionale seguito alla crisi economica.

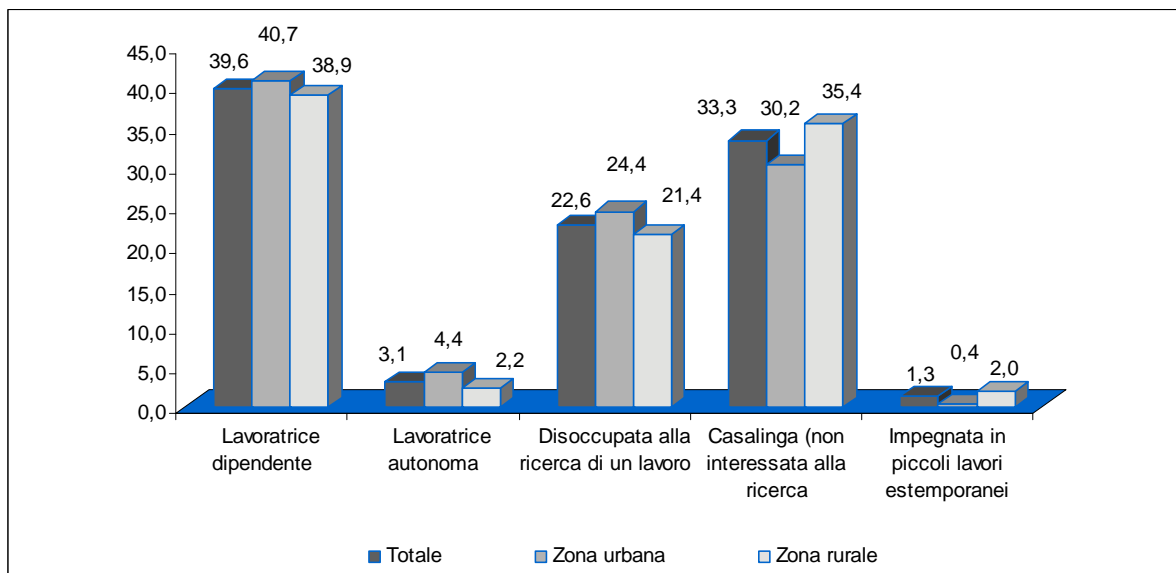
gennaio del medesimo anno.

Graf. 10 NEL MESE DI SETTEMBRE COME SI CONSIDERA RISPETTO AL MERCATO DEL LAVORO
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

Graf. 11 NEL MESE DI SETTEMBRE IN QUALE CONDIZIONE PROFESSIONALE SI RICONOSCE
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

Per quanto riguarda invece la dimensione dell'occupazione, la percentuale di occupate al settembre successivo dell'anno delle dimissioni è nella media di tre anni pari al 42,8%. In valori assoluti si tratta di 289 donne che hanno ripreso a lavorare su un totale di 676 dimissionarie (a titolo di confronto il tasso di occupazione totale per le donne è stato nel triennio in media pari al 57%).

La grande maggioranza delle 289 donne rientrate in occupazione svolge un lavoro di tipo subordinato e solo il 7% dichiara di aver abbandonato la precedente occupazione alle dipendenze per intraprendere un'attività autonoma (valori questi che non si discostano invece poi troppo da quelli riferiti all'intera popolazione lavorativa femminile).

Quanto esposto nel Graf. 11 rappresenta la condizione professionale e non del totale delle intervistate al settembre dell'anno successivo alle dimissioni.

A uno sguardo più attento ci si accorge che ben diverso è il quadro che si presenta ove lo si guardi utilizzando la lente del titolo di studio posseduto dalle intervistate.

Forse in misura più evidente che per il tasso di abbandono dal lavoro, l'analisi della condizione professionale delle intervistate asseconda le aspettative in termini di teoria del capitale umano, nel senso che è evidente una più elevata partecipazione e anche un più elevato "successo" lavorativo quanto maggiore è il bagaglio formativo posseduto.

Una maggioranza di quasi sei donne su dieci che hanno assolto il solo obbligo scolastico si dichiarano al settembre dell'anno successivo casalinghe e non interessate al lavoro, percentuale di inattività che cala al crescere del titolo, per finire con solo un 17% di non forze lavoro tra le laureate. Come detto non è solo un problema di diverso rientro nel mercato del lavoro, ma anche una ben differente collocabilità che distingue le intervistate per i diversi titoli. Per brevità di analisi considerando ancora una volta i due poli formativi estremi, si osserva una percentuale di occupazione del 57% tra le laureate e del 19% tra quante hanno al massimo la licenza di sola media inferiore; il tasso di disoccupazione che si ferma al 16,5% tra le prime, sale invece fino al 56% tra quante hanno un basso livello di istruzione³⁰.

Ciò detto è anche vero che la posizione delle intervistate nei confronti del mercato del lavoro può dipendere da fattori "altri". Dato che la maggioranza delle dimissioni sono avvenute al termine dell'astensione obbligatoria, si presume che più vicina alla data del parto sia stata l'intervista, meno forte possa essere stata l'attrazione del mercato del lavoro, perché più stringenti erano gli impegni di cura. All'opposto le donne che, sempre rispetto alla data del mese di settembre dell'anno successivo alle dimissioni sono rientrate "prima" in attività (e possono averlo fatto con una maggiore probabilità coloro che hanno avuto più tempo teorico per decidersi di porsi sul mercato del lavoro), corrono un minor rischio di essere disoccupate. Come noto, le probabilità di trovare un lavoro, di solito aumentano al crescere dei tempi di permanenza sul mercato (e ciò in parte spiega anche il perché di un tasso di disoccupazione così elevato tra le intervistate).

³⁰ Tra le donne dimissionarie con la qualifica della formazione professionale, in media nel triennio, il tasso di occupazione è del 34,3% e quello di disoccupazione del 41,0%; tra le diplomate di scuola superiore il primo indicatore sale al 48,5% e il secondo scende al 29,0%.

Tab. 5 SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Condizione professionale anno successivo									
Condizione professionale									
Forza lavoro	145	66,2	152	63,3	145	66,8	442	65,4	147
Lavoratrice dipendente	94	42,9	87	36,3	87	40,1	268	39,6	89
Lavoratrice autonoma	10	4,6	8	3,3	3	1,4	21	3,1	7
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	41	18,7	57	23,8	55	25,3	153	22,6	51
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori)	74	33,8	88	36,7	72	33,2	234	34,6	78
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)									
Motivi economici	83	48,0	78	43,3	81	45,3	242	45,5	81
Superamento dei problemi personali	21	12,1	23	12,8	24	13,4	68	12,8	23
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	59	34,1	64	35,6	55	30,7	178	33,5	59
Non risponde	10	5,8	15	8,3	19	10,6	44	8,3	15
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	37	39,4	48	55,2	37	42,5	122	45,5	41
Contratto a tempo determinato	49	52,1	29	33,3	38	43,7	116	43,3	39
Contratto di apprendistato	3	3,2	3	3,4	3	3,4	9	3,4	3
Altro	5	5,3	4	4,6	9	10,3	18	6,7	6
Tipologie contrattuali precedente ed attuale a confronto									
Da tempo indeterminato a tempo indeterminato	34	42,0	42	56,8	34	45,3	110	47,8	37
Da tempo indeterminato a tempo determinato	41	50,6	24	32,4	32	42,7	97	42,2	32
Da tempo indeterminato ad altro	6	7,4	8	10,8	9	12,0	23	10,0	8
Qualifica posseduta									
Apprendista	6	6,4	3	3,4	5	5,7	14	5,2	5
Operaia	29	30,9	21	24,1	24	27,6	74	27,6	25
Impiegata	58	61,7	56	64,4	56	64,4	170	63,4	57
Quadro/Direttivo	1	1,1	3	3,4	1	1,1	5	1,9	2
Mansione svolta									
Professioni "high skill"*	45	43,3	55	57,9	36	40,0	136	47,1	45
Impiegati di tipo esecutivo**	22	21,2	10	10,5	22	24,4	54	18,7	18
Professioni qualificate***	27	26,0	26	27,4	25	27,8	78	27,0	26
Operai e conduttori di impianti****	3	2,9	1	1,1	4	4,4	8	2,8	3
Personale non qualificato	6	5,8	3	3,2	3	3,3	12	4,2	4
Caratteristiche della nuova occupazione									
Orario flessibile									
Si	65	62,5	61	64,2	55	61,1	181	62,6	60
No, non risponde	39	37,5	34	35,8	35	38,9	108	37,4	36
Part-time									
Si	76	73,1	56	58,9	63	70,0	195	67,5	65
No, non risponde	28	26,9	39	41,1	27	30,0	94	32,5	31
Vicinanza al domicilio									
Si	73	70,2	78	82,1	71	78,9	222	76,8	74
No, non risponde	31	29,8	17	17,9	19	21,1	67	23,2	22
Buon profilo retributivo									
Si	64	61,5	69	72,6	55	61,1	188	65,1	63
No, non risponde	40	38,5	26	27,4	35	38,9	101	34,9	34
Contesto lavorativo favorevole									
Si	81	77,9	86	90,5	79	87,8	246	85,1	82
No, non risponde	23	22,1	9	9,5	11	12,2	43	14,9	14
Crescita professionale/acquisizione competenze									
Si	63	60,6	62	65,3	54	60,0	179	61,9	60
No, non risponde	41	39,4	33	34,7	36	40,0	110	38,1	37
Mansioni coerenti con il percorso professionale									
Si	69	66,3	66	69,5	57	63,3	192	66,4	64
No, non risponde	35	33,7	29	30,5	33	36,7	97	33,6	32

segue

continua

	2007		2008		2009		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Possibilità di carriera									
Si	21	20,2	29	30,5	18	20,0	68	23,5	23
No, non risponde	83	79,8	66	69,5	72	80,0	221	76,5	74
Condizioni del precedente lavoro e requisiti dell'attuale - confronto									
Da lavoro a part time a lavoro a part-time	19	25,0	13	23,2	18	28,6	50	25,6	17
Da lavoro a tempo pieno a lavoro a part-time	57	75,0	43	76,8	45	71,4	145	74,4	48

* 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. 5a SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI - ZONA URBANA (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Condizione professionale anno successivo									
Condizione professionale									
Forza lavoro	67	66,3	63	69,2	61	73,5	191	69,5	64
Lavoratrice dipendente	41	40,6	35	38,5	36	43,4	112	40,7	37
Lavoratrice autonoma	6	5,9	5	5,5	1	1,2	12	4,4	4
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	20	19,8	23	25,3	24	28,9	67	24,4	22
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori)	34	33,7	28	30,8	22	26,5	84	30,5	28
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)									
Motivi economici	34	43,6	30	41,1	36	46,2	100	43,7	33
Superamento dei problemi personali	8	10,3	6	8,2	8	10,3	22	9,6	7
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	30	38,5	30	41,1	23	29,5	83	36,2	28
Non risponde	6	7,7	7	9,6	11	14,1	24	10,5	8
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	18	43,9	16	45,7	18	50,0	52	46,4	17
Contratto a tempo determinato	21	51,2	15	42,9	13	36,1	49	43,8	16
Contratto di apprendistato	1	2,4	1	2,9	2	5,6	4	3,6	1
Altro	1	2,4	3	8,6	3	8,3	7	6,3	2,333
Qualifica posseduta									
Apprendista	2	4,9	1	2,9	2	5,6	5	4,5	2
Operaia	10	24,4	10	28,6	7	19,4	27	24,1	9
Impiegata	29	70,7	20	57,1	27	75,0	76	67,9	25
Quadro/Direttivo	0	0,0	2	5,7	0	0,0	2	1,8	1
Mansione svolta									
Professioni "high skill"**	23	48,9	21	52,5	15	40,5	59	47,6	20
Impiegati di tipo esecutivo**	12	25,5	4	10,0	10	27,0	26	21,0	9
Professioni qualificate***	9	19,1	13	32,5	11	29,7	33	26,6	11
Operai e conduttori di impianti****	1	2,1	1	2,5	0	0,0	2	1,6	1
Personale non qualificato	2	4,3	1	2,5	1	2,7	4	3,2	1
Caratteristiche della nuova occupazione									
Orario flessibile									
Si	26	55,3	27	67,5	24	64,9	77	62,1	26
No, non risponde	21	44,7	13	32,5	13	35,1	47	37,9	16
Part-time									
Si	31	66,0	20	50,0	30	81,1	81	65,3	27
No, non risponde	16	34,0	20	50,0	7	18,9	43	34,7	14
Vicinanza al domicilio									
Si	33	70,2	36	90,0	28	75,7	97	78,2	32
No, non risponde	14	29,8	4	10,0	9	24,3	27	21,8	9
Buon profilo retributivo									
Si	31	66,0	31	77,5	21	56,8	83	66,9	28
No, non risponde	16	34,0	9	22,5	16	43,2	41	33,1	14
Contesto lavorativo favorevole									
Si	36	76,6	36	90,0	35	94,6	107	86,3	36
No, non risponde	11	23,4	4	10,0	2	5,4	17	13,7	6
Crescita professionale/acquisizione competenze									
Si	32	68,1	27	67,5	25	67,6	84	67,7	28
No, non risponde	15	31,9	13	32,5	12	32,4	40	32,3	13
Mansioni coerenti con il percorso professionale									
Si	34	72,3	28	70,0	24	64,9	86	69,4	29
No, non risponde	13	27,7	12	30,0	13	35,1	38	30,6	13
Possibilità di carriera									
Si	10	21,3	12	30,0	7	18,9	29	23,4	10
No, non risponde	37	78,7	28	70,0	30	81,1	95	76,6	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

Tab. 5b SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI - ZONA RURALE (ANNI 2007, 2008, 2009)
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Condizione professionale anno successivo									
Condizione professionale									
Forza lavoro	78	66,1	89	59,7	84	62,7	251	62,6	84
Lavoratrice dipendente	53	44,9	52	34,9	51	38,1	156	38,9	52
Lavoratrice autonoma	4	3,4	3	2,0	2	1,5	9	2,2	3
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	21	17,8	34	22,8	31	23,1	86	21,4	29
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori)	40	33,9	60	40,3	50	37,3	150	37,4	50
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)									
Motivi economici	49	51,6	48	44,9	45	44,6	142	46,9	47
Superamento dei problemi personali	13	13,7	17	15,9	16	15,8	46	15,2	15
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	29	30,5	34	31,8	32	31,7	95	31,4	32
Non risponde	4	4,2	8	7,5	8	7,9	20	6,6	7
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	19	35,8	32	61,5	19	37,3	70	44,9	23
Contratto a tempo determinato	28	52,8	14	26,9	25	49,0	67	42,9	22
Contratto di apprendistato	2	3,8	2	3,8	1	2,0	5	3,2	2
Altro	4	7,5	1	1,9	6	11,8	11	7,1	3,667
Qualifica posseduta									
Apprendista	4	7,5	2	3,8	3	5,9	9	5,8	3
Operaia	19	35,8	11	21,2	17	33,3	47	30,1	16
Impiegata	29	54,7	36	69,2	29	56,9	94	60,3	31
Quadro/Direttivo	1	1,9	1	1,9	1	2,0	3	1,9	1
Mansione svolta									
Professioni "high skill**	22	38,6	34	61,8	21	39,6	77	46,7	26
Impiegati di tipo esecutivo**	10	17,5	6	10,9	12	22,6	28	17,0	9
Professioni qualificate***	18	31,6	13	23,6	14	26,4	45	27,3	15
Operai e conduttori di impianti****	2	3,5	0	0,0	4	7,5	6	3,6	2
Personale non qualificato	4	7,0	2	3,6	2	3,8	8	4,8	3
Caratteristiche della nuova occupazione									
Orario flessibile									
Si	39	68,4	34	61,8	31	58,5	104	63,0	35
No, non risponde	18	31,6	21	38,2	22	41,5	61	37,0	20
Part-time									
Si	45	78,9	36	65,5	33	62,3	114	69,1	38
No, non risponde	12	21,1	19	34,5	20	37,7	51	30,9	17
Vicinanza al domicilio									
Si	40	70,2	42	76,4	43	81,1	125	75,8	42
No, non risponde	17	29,8	13	23,6	10	18,9	40	24,2	13
Buon profilo retributivo									
Si	33	57,9	38	69,1	34	64,2	105	63,6	35
No, non risponde	24	42,1	17	30,9	19	35,8	60	36,4	20
Contesto lavorativo favorevole									
Si	45	78,9	50	90,9	44	83,0	139	84,2	46
No, non risponde	12	21,1	5	9,1	9	17,0	26	15,8	9
Crescita professionale/acquisizione competenze									
Si	31	54,4	35	63,6	29	54,7	95	57,6	32
No, non risponde	26	45,6	20	36,4	24	45,3	70	42,4	23
Mansioni coerenti con il percorso professionale									
Si	35	61,4	38	69,1	33	62,3	106	64,2	35
No, non risponde	22	38,6	17	30,9	20	37,7	59	35,8	20
Possibilità di carriera									
Si	11	19,3	17	30,9	11	20,8	39	23,6	13
No, non risponde	46	80,7	38	69,1	42	79,2	126	76,4	42

* 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

8. LE RIOCCUPATE

Abbiamo poc' anzi visto come per il triennio complessivamente inteso, le donne che al settembre dell' anno successivo alle dimissioni risultano occupate siano 289.

La maggior parte di queste donne ha motivato il rientro in attività sulla base di una spinta economica (45,5%). Spinta probabilmente da non intendersi dettata da mere necessità economiche, ma facilmente legata anche al volersi riprendersi quegli spazi di autonomia e libertà associati al lavorare e guadagnare in proprio.

Tuttavia la percentuale di quante si sono rioccupate giacché hanno trovato un lavoro che offriva migliori condizioni rispetto a quello precedente è alta, pari al 33,5%. Infine per circa il 13% delle stesse la scelta lavorativa è stata principalmente dovuta al superamento di problemi di tipo personale (ad esempio aver trovato un asilo nido o magari un aiuto di tipo familiare).

Da rimarcare il fatto che la motivazione economica rileva in pressoché ugual misura tra area urbana e periferica, evidenziando una condizione di bisogno tra i due contesti abbastanza simile, mentre le migliori condizioni offerte dal nuovo lavoro prevalgono nelle risposte delle rioccupate residenti della zona urbana, così come il superamento di problemi personali è più marcato in quelle della zona cosiddetta rurale.

In chiave di confronto con la precedente occupazione, è interessante vedere in che tipo di professione e con quale contratto stanno lavorando le nostre intervistate.

Anche nell' attuale occupazione prevalgono le figure high-skill: il 47% lavora, infatti, o in professioni di tipo tecnico (netta maggioranza, il 40,1%) o di tipo ancor più elevato come quelle rientranti nel novero delle figure dirigenziali, scientifiche o di alta specializzazione. Seguono, a distanza, le professioni qualificate alle vendite, al turismo e servizi per le famiglie (27%) e quelle impiegate di tipo esecutivo (19%). Davvero bassa, anche a ragione dell' esiguo numero di donne che sono rientrate al lavoro senza un titolo di formazione superiore, è la percentuale di dimissionarie che si sono ricollocate in professioni di tipo non qualificato o svolgono mansioni operaie (4 e 3%).

La comparazione con la posizione lavorativa sembra sorprendente.

In effetti, la percentuale di donne occupate in professioni high-skill prima delle dimissioni era ben più bassa, 14 punti inferiore rispetto all' occupazione attuale. Per contro, a fronte di una sostanziale stabilità di donne occupate come impiegate di tipo esecutivo, nell' attuale lavoro si rileva una decisa caduta di occupate in professioni qualificate alle vendite, turismo e servizi, ma anche di figure operaie. Minore, sempre rispetto al lavoro svolto prima, è anche il peso del personale di tipo non qualificato.

La temporanea uscita per maternità è stato dunque un evento positivo in termini di ricollocazione professionale?

Ad una prima lettura la risposta parrebbe positiva. Bisogna però sottolineare che a rientrare nel mercato e a trovare lavoro sono state per gran parte le donne con un bagaglio formativo elevato, le stesse che a conti fatti hanno le maggiori probabilità di trovare un lavoro di tipo qualificato. Tra le donne con il solo obbligo scolastico e seppur in misura minore tra quelle con il diploma di scuola professionale, la propensione a non rientrare nel mercato è più alta. Conoscono un maggior rischio di rimanere disoccupate o nella migliore delle ipotesi di trovare un lavoro poco qualificato. Ed infatti il quadro comparativo cambia laddove si

confronti la distribuzione per mansione professionale delle rioccupate con la posizione che le stesse svolgevano prima dell'evento maternità. Per il gruppo delle donne ritornate al lavoro si nota che l'incidenza delle professioni high-skill è rimasta sostanzialmente analoga, con cambiamenti poco incisivi rispetto alle condizioni di partenza.

Certamente una perdita rispetto alla precedente occupazione si rileva invece per quanto concerne la sicurezza del posto di lavoro.

Meno della metà delle donne che nel triennio si sono ricollocate sul mercato del lavoro può contare su un contratto a tempo indeterminato, di contro a una stabilità che sfiorava il 90% delle intervistate nella precedente occupazione. La precedente forza contrattuale era stata certo "costruita" in anni di permanenza sul mercato e come visto per lo più passati nello stesso posto di lavoro, mentre per le "nuove" occupate la situazione lavorativa è assai più recente, fotografata al settembre dell'anno successivo alle dimissioni. Con il crescere della permanenza in attività certamente anche per queste donne il lavoro aumenterà in grado di sicurezza e stabilità, ma il dato immediatamente rilevabile è che per loro, dopo l'evento maternità e le dimissioni, il rientro nel mercato del lavoro ha dovuto scontare un pegno sul versante della stabilità contrattuale. Forse, come vedremo più avanti, "barattato" in cambio di una diversa articolazione oraria dell'impiego lavorativo.

Così come già visto per partecipazione, tasso di occupazione e di disoccupazione, anche per quanto riguarda la sicurezza contrattuale si osserva comunque una relazione diretta con il livello di studio posseduto: solo il 38% delle donne in possesso dell'obbligo scolastico sono riuscite ad ottenere un'occupazione con contratto a tempo indeterminato, percentuale che sale al 43 e 46% tra le qualificate della formazione professionale e quelle di scuola superiore, per finire al 52% tra le laureate.

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

Oltre l'80% di queste donne lavorano nel terziario, soprattutto nel comparto del commercio, della Pubblica Amministrazione, e dei servizi alle imprese. Un 16% circa di lavoratrici si suddivide tra lavoro nel manifatturiero e lavoro nel comparto delle costruzioni, mentre l'agricoltura spiega il rimanente 1,4% di occupate. Rispetto al precedente settore lavorativo, nell'attuale occupazione si rileva un aumento di circa sei punti percentuali dell'incidenza del terziario e dunque un calo negli altri due settori. Logico considerando che molte donne con un titolo di studio relativamente medio-basso e prima occupate in lavori prevalentemente manuali sono rimaste fuori dal mercato, mentre ben diverso è stato l'ingresso di quelle con un più alto titolo di studio e che più naturalmente trovano lavoro nel terziario.

Quali sono gli altri principali aspetti che caratterizzano il lavoro delle dimissionarie rioccupate?

Si può innanzitutto dire che si tratta di un lavoro che corrisponde abbastanza bene e comunque sicuramente meglio rispetto a quello precedente alle nuove esigenze familiari che si sono venute a determinare a seguito della nascita del figlio. Bisogna peraltro considerare come sia stato un lavoro ricercato proprio con questi requisiti, mentre nel precedente le problematiche della conciliazione non si erano ancora manifestate se non nella fase in cui la donna ha scoperto di essere in attesa di un figlio.

Entrando nello specifico del nuovo lavoro, bisogna innanzitutto dar conto come ben il 68%

delle neomamme rientrate dopo le dimissioni lavora a orario ridotto, valore più che doppio rispetto a meno del 30% di partimer rilevato nell'occupazione precedente alle dimissioni. Un maggior approfondimento rispetto al tempo parziale che abbiamo visto essere lo strumento principale nel conciliare l'impegno lavorativo con quello familiare, rileva come 145 dimissionarie che lavoravano prima a tempo pieno, nella nuova occupazione sono riuscite ad ottenere una riduzione dell'orario rilevando così un miglioramento nelle loro condizioni di lavoro. All'incirca un centinaio sono invece le donne che hanno visto confermate anche nella nuova occupazione le precedenti condizioni di orario (una cinquantina già lavoravano a part-time e 58 si sono rioccupate ma sempre con un orario a tempo pieno). Sono infine 18 le dimissionarie che dal part-time del precedente lavoro sono passate al tempo pieno.

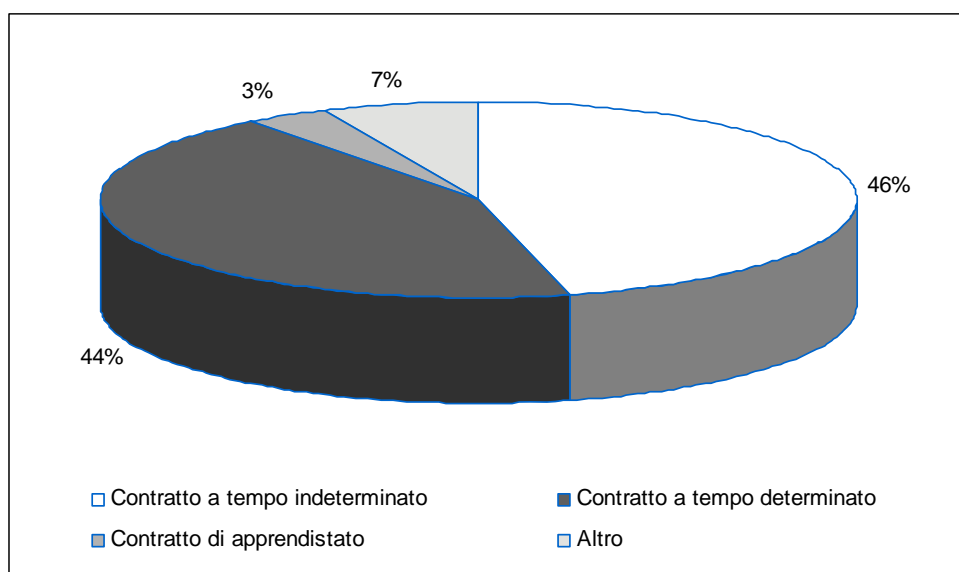
E' certamente un nuovo lavoro che soddisfa anche i requisiti di una buona flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, giacché raccoglie un 63% di risposte positive.

Sempre in tema di conciliazione, migliora anche il grado di soddisfazione in merito alla distanza tra casa e luogo di lavoro, giudicata positivamente dal 77% delle intervistate. Ancora, in quasi i due terzi dei casi le nuove occupate dichiarano un buon profilo retributivo, percentuale non dissimile da quante pensano di svolgere un lavoro coerente con il precedente percorso professionale. In più di otto casi su dieci le intervistate esprimono un buon grado di soddisfazione anche in merito alle relazioni con colleghi e superiori nel contesto lavorativo. Non solo, ma più di sei donne su dieci ritengono possibile nell'attuale occupazione un arricchimento delle competenze professionali, quando in quella precedente superavano di poco la metà. E' solo sulle opportunità di carriera che le risposte negative prevalgono: non più del 24% delle lavoratrici intravede questa possibilità e tuttavia anche qui con un maggior grado di ottimismo rispetto a quanto rilevato nella precedente occupazione.

Le problematiche conciliative occupano le primissime posizioni anche nei desiderata delle donne che al settembre dell'anno successivo invece che occupate sono ancora disoccupate. Un lavoro a tempo parziale è difatti indicato come condizione indispensabile per accettare una eventuale proposta dall'85% delle donne alla ricerca di un'occupazione; segue per importanza la vicinanza tra casa e lavoro (70%) e un impiego con orario di entrata e uscita di tipo flessibile (67%). Un buon profilo retributivo, che renda "conveniente" la rinuncia a essere madre a tempo pieno raccoglie il 61% dei consensi superando, forse a sorpresa, sia un "contesto lavorativo di tipo favorevole" che la ricerca di un lavoro in forma stabile.

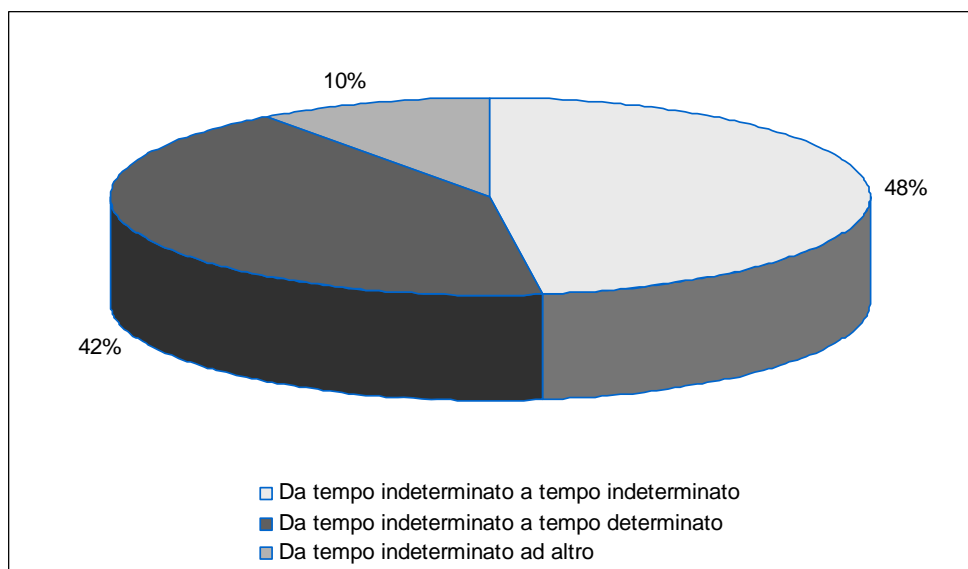
La carriera lavorativa assume una ben scarsa importanza anche per quante sono alla ricerca attiva di un'occupazione: è indicata solo dal 21% delle donne disoccupate. Infine merita una breve annotazione il fatto che ben sette disoccupate su dieci si dichiarino disponibili a seguire dei corsi di formazione per l'inserimento occupazionale, confermando attraverso l'impegno di parte del loro tempo la voglia 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 2007/2009 -



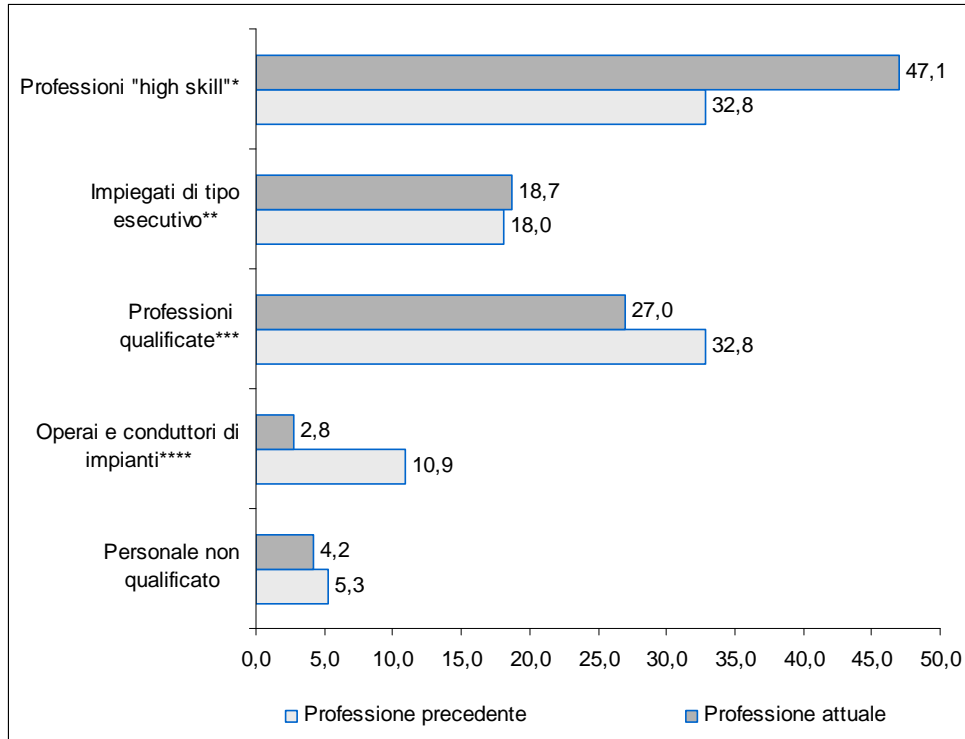
Fonte: OML

Graf. 13 CONFRONTO TRA LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE PRECEDENTE A TEMPO
INDETERMINATO E L'ATTUALE
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

Graf. 14 CONFRONTO TRA LA PROFESSIONE SVOLTA NELLA MANSIONE PRECEDENTE E QUELLA ATTUALE
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



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

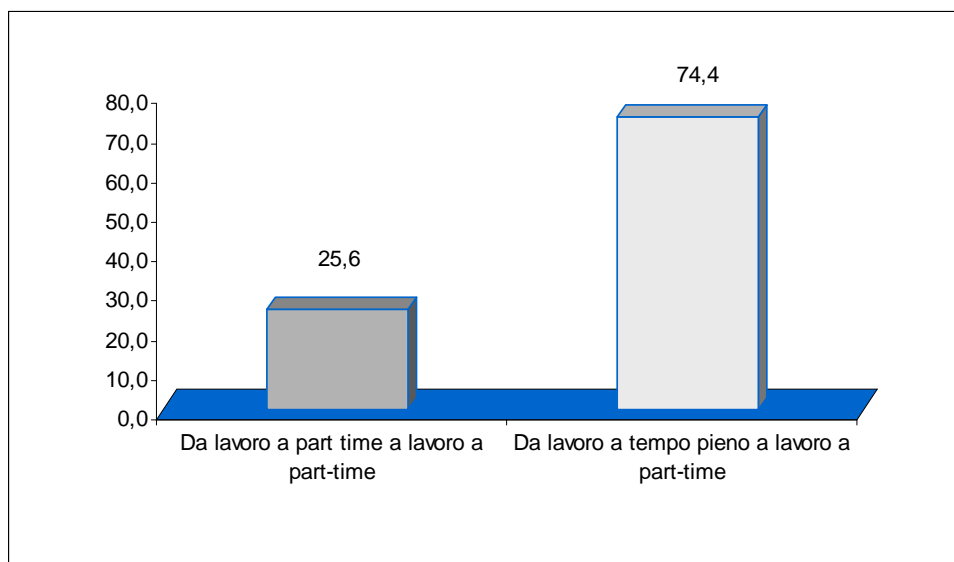
** Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

*** 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 2007/2009 -



Fonte: OML

9. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Come visto, le caratteristiche dell'occupazione delle donne che sono riuscite a rioccuparsi, ma anche le preferenze delle disoccupate in merito all'occupazione ricercata, convergono sulla centralità del tempo.

Sono i tempi legati ai bisogni di cura a scandire le priorità di queste neo-mamme, contribuendo per forza di cose a ridimensionare le ulteriori aspettative sui versanti legati alle garanzie, al livello retributivo, ai contenuti gratificanti di un lavoro.

Questa priorità data ai tempi di cura che non possono essere più del dovuto sacrificati a quelli di lavoro, rileva per altro verso come il peso del carico familiare tenda ancora a pesare esclusivamente o in misura prevalente sulle spalle delle sole donne. Naturalmente l'aumentare del carico familiare, dovuto a ulteriori nascite o per la necessità di accudire ad un anziano, ha un effetto deprimente sulla disponibilità partecipativa³¹.

Questa parte del questionario affronta dunque il tema della condivisione dei carichi familiari e l'eventuale utilizzo, presente o futuro, di servizi di sostegno alla cura dei figli.

Secondo le indicazioni fornite dal questionario, meno della metà delle intervistate può contare sul partner per l'assistenza e la cura dei figli. Il che naturalmente non vuol dire che più della metà dei padri siano dei perfetti estranei in famiglia, ma che tuttavia nel complesso il giudizio è negativo: "su di lui non posso contare". La "lontananza" del partner, almeno così come percepita, può dipendere dai suoi impegni professionali, ma forse anche da un approccio fondato sulla tradizionale divisione dei ruoli, che attribuisce

³¹ Abbiamo visto come la metà delle dimissionarie ha abbandonato il lavoro fin dalla nascita del primo figlio, ma per l'altra metà che ha aveva "resistito", quella nascita non era la prima.

soprattutto alla donna le attività pertinenti alla crescita dei figli.

Il ruolo dei nonni in parecchie circostanze assume un rilievo primario nelle attività di cura dei piccoli. Quasi quattro donne su dieci dichiarano di poter contare sul loro aiuto per accudire i figli quando sono assenti oppure si devono assentare.

La disponibilità di altri parenti e degli amici, totalizza meno del 10% delle risposte affermative. Prevedibile, così come è lecito supporre che quando richiesto il grado di assistenza di parenti e soprattutto amici sia ben diverso rispetto a quello domandato al partner e anche ai nonni.

Circa un 4% di donne, dice infine di non poter contare su nessun aiuto in famiglia. Deve fare conto solo sulle proprie forze oppure rivolgersi a servizi di cura e assistenza esterni.

Per quanto riguarda quest'ultimi, come presumibile, le preferenze vanno agli asili nido. Fors'anche, ma non solo, per un problema di costi, il 18% delle intervistate dichiara di portare i figli agli asili nidi pubblici di contro ad una percentuale di utilizzo che scende al 6% per quelli privati. Circa un quinto delle intervistate, ed evidentemente si tratta di mamme con almeno un altro figlio in età più avanzata rispetto a quello cui sono seguite le dimissioni, utilizza invece le scuole materne. Bassa è invece la quota di mamme che fanno ricorso alle baby-sitter alle tagesmutter o a eventuali altre forme di supporto. Nell'insieme queste tipologie assommano meno dell'8% del totale delle risposte.

Alcune differenze anche evidenti nell'utilizzo di questi servizi si rilevano per i due contesti territoriali.

Ci si riferisce in particolare all'utilizzo dell'asilo nido pubblico, usufruito da un 29% delle mamme delle zone urbane e dal solo 9% di quelle periferiche. Questa forbice non è principalmente dovuta a un'assenza oppure a un'eccessiva lontananza da casa del servizio richiesto che anzi, come vedremo, prevalgono ragioni "altre". Sempre in tema di ricorso a servizi di cura e assistenza retribuiti le donne dell'area più periferica utilizzano meno anche gli asili privati, mentre una maggiore preferenza sempre in termini di confronto va alle tagesmutter.

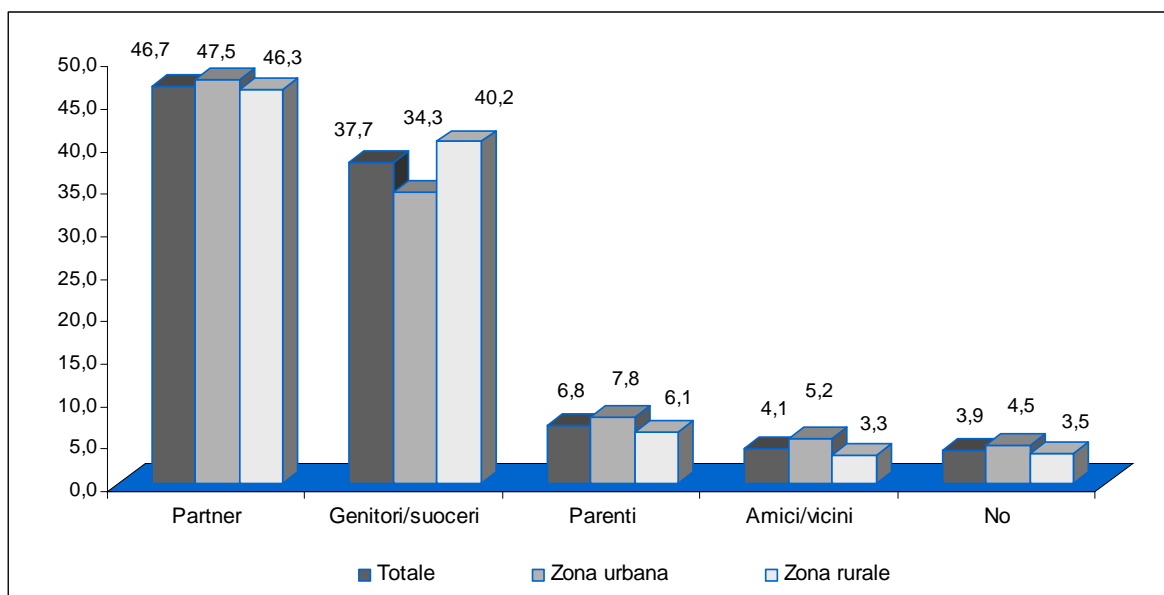
Il questionario ha dato spazio anche alle ragioni circa il mancato ricorso ai servizi di cura retribuiti.

Per quanto riguarda le motivazioni del mancato impiego dei servizi di cura possiamo segnalare che un totale di 200 donne nel triennio per un'incidenza superiore a un quarto, hanno motivato il mancato ricorso con il desiderio di seguire personalmente il figlio; un 19% di intervistate dichiara invece di poter contare sull'aiuto dei nonni. Tornando a quanto accennato prima, si segnala come solo il 5% di donne dichiara di non poter far ricorso ad un servizio di assistenza retribuito giacché lo stesso non è presente sul territorio: ma un 3% nelle zone urbane che sale a un 7% in quelle periferiche. Nelle zone periferiche prevale la volontà di occuparsi personalmente dei bambini, e in misura nettamente maggiore il voler/poter contare sull'aiuto dei nonni (26% contro un 14% delle mamme della zona urbana). Il fare da sé o affidarsi ai nonni è dunque il principale motivo che spiega la differenza riscontrata tra le due aree nel ricorso ai servizi di asilo nido. Peraltro nelle aree cosiddette periferiche anche la presenza di un asilo nido sul territorio può essere vana quando il pendolarismo lavorativo si accompagna ad un'occupazione svolta a tempo pieno.

Di là dagli aiuti familiari o esterni è comunque evidente anche dalle risposte del questionario come il peso di cura dei figli ricada principalmente sulle spalle delle madri. Ed è proprio in questo senso che i temi della conciliazione assumono una valenza irrinunciabile nella vita delle lavoratrici divenute madri.

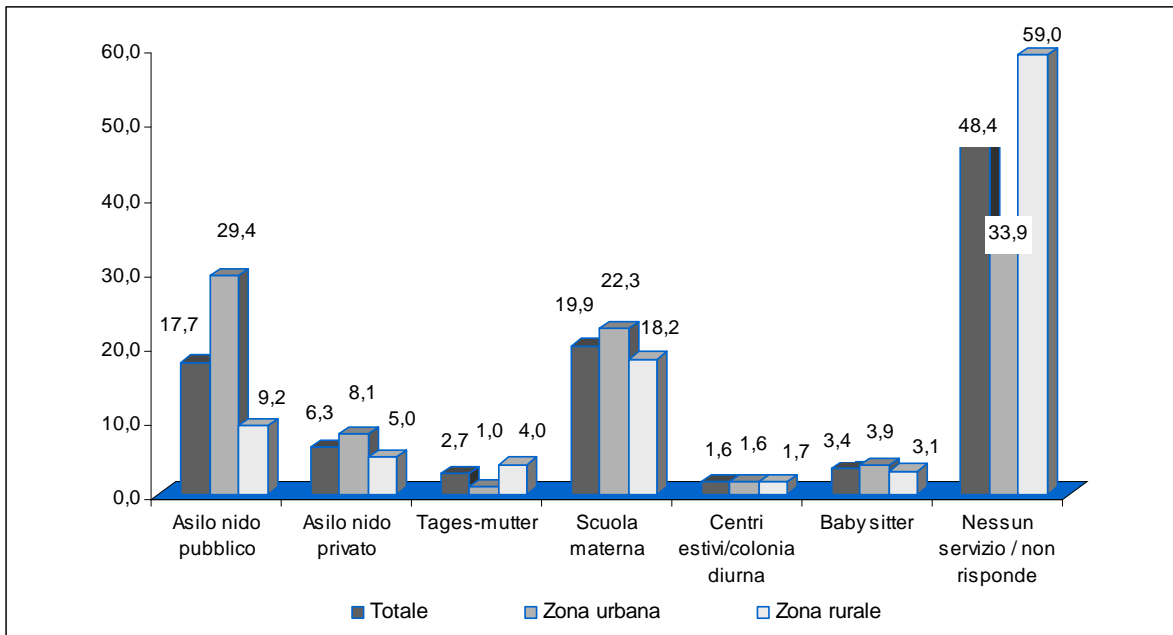
I temi della conciliazione sono stati, laddove non soddisfatti, la prima se non unica causa delle dimissioni delle donne che avrebbero voluto continuare a lavorare anche dopo la nascita del figlio. Un giusto equilibrio tra tempi di cura e di lavoro è stato il tema prioritario anche nella ricerca di un nuovo lavoro: per le donne che sono riuscite poi a trovarlo, ma anche per quelle che al settembre dell'anno successivo alle dimissioni ne erano ancora alla ricerca.

*Graf. 16 CONDIVIDE CON QUALCUNO LA CURA DEI SUOI FIGLI
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -*



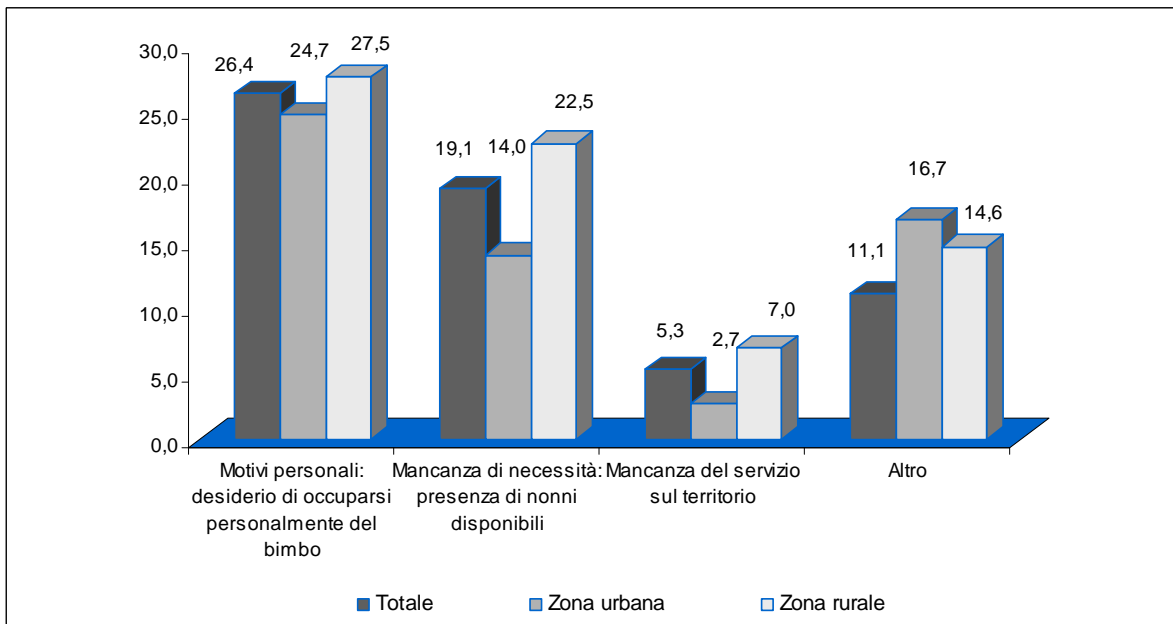
Fonte: OML

Graf. 17 UTILIZZO SERVIZI DI CURA
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

Graf. 18 PRINCIPALI MOTIVI PER CUI PENSA DI NON RICORRERE AD AIUTI RETRIBUITI
- valori percentuali medi del triennio 2007/2009 -



Fonte: OML

Tab. 6 **CONCILIAZIONE VITA E LAVORO (ANNI 2007, 2008, 2009)**
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		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	162	46,7	170	45,0	170	48,7	502	46,7	167
Genitori/suoceri	133	38,3	139	36,8	133	38,1	405	37,7	135
Parenti	21	6,1	31	8,2	21	6,0	73	6,8	24
Amici/vicini	15	4,3	17	4,5	12	3,4	44	4,1	15
No	15	4,3	15	4,0	12	3,4	42	3,9	14
Utilizza qualcuno tra i seguenti servizi (aiuti retribuiti - sono possibili più risposte)?									
Asilo nido pubblico	45	18,4	44	17,1	41	17,5	130	17,7	43
Asilo nido privato	15	6,1	10	3,9	21	9,0	46	6,3	15
Tages-mutter	5	2,0	9	3,5	6	2,6	20	2,7	7
Scuola materna	55	22,5	51	19,8	40	17,1	146	19,9	49
Centri estivi/colonia diurna	4	1,6	4	1,6	4	1,7	12	1,6	4
Baby sitter	9	3,7	11	4,3	5	2,1	25	3,4	8
E' in attesa di entrare nei seguenti servizi (aiuti retribuiti)?									
Asilo nido pubblico	27	12,3	28	11,7	20	9,2	75	11,1	25
Asilo nido privato	1	0,5	0	0,0	4	1,8	5	0,7	2
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	3	1,4	4	1,7	0	0,0	7	1,0	2
Principali motivi per cui non pensa di ricorrere ad aiuti retribuiti (sono possibili più risposte)									
Motivi personali: desiderio di occuparsi personalmente del bimbo	61	24,4	71	27,1	68	27,5	200	26,4	67
Mancanza di necessità: presenza di nonni disponibili	45	18,0	47	17,9	53	21,5	145	19,1	48
Mancanza del servizio sul territorio	14	5,6	15	5,7	11	4,5	40	5,3	13
Altro	9	3,6	41	15,6	34	13,8	84	11,1	28

Fonte: OML

Tab. 6a **CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA URBANA (ANNI 2007, 2008, 2009)**
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		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	77	49,4	68	43,9	67	49,6	212	47,5	71
Genitori/suoceri	51	32,7	53	34,2	49	36,3	153	34,3	51
Parenti	12	7,7	14	9,0	9	6,7	35	7,8	12
Amici/vicini	6	3,8	12	7,7	5	3,7	23	5,2	8
No	10	6,4	5	3,2	5	3,7	20	4,5	7
Utilizza qualcuno tra i seguenti servizi (aiuti retribuiti - sono possibili più risposte)?									
Asilo nido pubblico	32	27,4	33	32,7	26	28,3	91	29,4	30
Asilo nido privato	10	8,5	6	5,9	9	9,8	25	8,1	8
Tages-mutter	2	1,7	0	0,0	1	1,1	3	1,0	1
Scuola materna	31	26,5	21	20,8	17	18,5	69	22,3	23
Centri estivi/colonia diurna	1	0,9	1	1,0	3	3,3	5	1,6	2
Baby sitter	8	6,8	3	3,0	1	1,1	12	3,9	4
E' in attesa di entrare nei seguenti servizi (aiuti retribuiti)?									
Asilo nido pubblico	9	8,9	12	13,2	10	12,0	31	11,3	10
Asilo nido privato	1	1,0	0	0,0	1	1,2	2	0,7	1
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	0	0,0	1	1,1	0	0,0	1	0,4	0
Principali motivi per cui non pensa di ricorrere ad aiuti retribuiti (sono possibili più risposte)									
Motivi personali: desiderio di occuparsi personalmente del bimbo	30	26,8	21	21,6	23	25,3	74	24,7	25
Mancanza di necessità: presenza di nonni disponibili	13	11,6	16	16,5	13	14,3	42	14,0	14
Mancanza del servizio sul territorio	3	2,7	2	2,1	3	3,3	8	2,7	3
Altro	20	17,9	15	15,5	15	16,5	50	16,7	17

Fonte: OML

Tab. 6b **CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA RURALE (ANNI 2007, 2008, 2009)**
- valori assoluti e percentuali -

	2007		2008		2009		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	85	44,5	102	45,7	103	48,1	290	46,3	97
Genitori/suoceri	82	42,9	86	38,6	84	39,3	252	40,2	84
Parenti	9	4,7	17	7,6	12	5,6	38	6,1	13
Amici/vicini	9	4,7	5	2,2	7	3,3	21	3,3	7
No	5	2,6	10	4,5	7	3,3	22	3,5	7,333
Utilizza qualcuno tra i seguenti servizi (aiuti retribuiti - sono possibili più risposte)?									
Asilo nido pubblico	13	10,2	11	7,1	15	10,6	39	9,2	13
Asilo nido privato	5	3,9	4	2,6	12	8,5	21	5,0	7
Tages-mutter	3	2,4	9	5,8	5	3,5	17	4,0	6
Scuola materna	24	18,9	30	19,2	23	16,2	77	18,2	26
Centri estivi/colonia diurna	3	2,4	3	1,9	1	0,7	7	1,7	2
Baby sitter	1	0,8	8	5,1	4	2,8	13	3,1	4
E' in attesa di entrare nei seguenti servizi (aiuti retribuiti)?									
Asilo nido pubblico	18	15,3	16	10,7	10	7,5	44	11,0	15
Asilo nido privato	0	0,0	0	0,0	3	2,2	3	0,8	1
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	3	2,5	3	2,0	0	0,0	6	1,5	2
Principali motivi per cui non pensa di ricorrere ad aiuti retribuiti (sono possibili più risposte)									
Motivi personali: desiderio di occuparsi personalmente del bimbo	31	22,5	50	30,3	45	28,8	126	27,5	42
Mancanza di necessità: presenza di nonni disponibili	32	23,2	31	18,8	40	25,6	103	22,5	34
Mancanza del servizio sul territorio	11	8,0	13	7,9	8	5,1	32	7,0	11
Altro	22	15,9	26	15,8	19	12,2	67	14,6	22

Fonte: OML

10. I PERCHE' DELLE DIMISSIONI

La richiesta dei motivi che hanno indotto le dimissioni è stata posta alle intervistate nei tre anni in esame, attraverso una domanda a risposta "chiusa"³².

La precedente esperienza (Indagine 2007 su dimissionarie anno 2006), aveva consentito alle donne coinvolte di esprimere liberamente le ragioni delle dimissioni dal lavoro e sulla base delle risposte si erano poi individuate alcune motivazioni "standard" che nell'attuale indagine sono state codificate in: - ha scelto liberamente di dedicarsi solo alla cura dei propri figli; - scelta indotta dal tipo di orario; - scelta indotta dalla mancanza di servizi o di aiuti a sostegno della cura; - scelta indotta dalla distanza casa/lavoro; - scelta indotta dai costi dell'asilo nido; - scelta legata ai problemi esistenti con il datore di lavoro; - in presenza di fattori di contesto (orario di lavoro, distanza casa/lavoro, asilo nido, etc.) che hanno favorito questa decisione - ha scelto di dedicarsi esclusivamente alla cura dei propri figli; - altro.

³² Nell'indagine effettuata nel 2010 oltre al motivo principale delle dimissioni le donne potevano indicarne anche altri, dando le risposte in ordine di importanza.

Per le dimissionarie degli anni 2007-2009 è rimasta pertanto collegata alla presenza della categoria “altro”. Com’è già stato detto nel corso della trattazione, in media nel triennio il 63% delle donne ha ricondotto il suo licenziamento ad una scelta obbligata³³; per circa il 20% è stata una scelta libera ed il rimanente 17% ha indicato la categoria Altro.

Dall’analisi delle domande aperte emergono ancora motivazioni riconducibili alla classificazione proposta nella domanda di tipo “chiuso”, che però in parte sono richiamate evidenziando la compresenza di più motivazioni, cui si possono aggiungere altri fattori di contesto che non erano stati specificati chiaramente: trasferimenti di residenza, problemi di salute, nuove offerte di lavoro o concorsi vinti.

Di seguito sono riportate alcune delle risposte dirette, raggruppate per tipologia.

NUOVO LAVORO

Ho deciso volontariamente di cambiare lavoro ...

... ho avuto un'altra offerta di lavoro più soddisfacente per me ...

... mi sono messa in proprio ...

... avevo deciso di lavorare per l'attività di famiglia ...

... avevo trovato un lavoro migliore sia come orario sia come posizione lavorativa ...

... assunzione presso ... pubblica amministrazione a tempo indeterminato...

Ho intrapreso la libera professione ...

... offerta nuovo posto di lavoro più consono esigenze personali/familiari/professionali ...

... trovato lavoro vicino a casa ...

... ho trovato un posto di lavoro con orari più flessibili e comodi per conciliare casa e lavoro ...

... assunzione a tempo indeterminato presso ente ...

Ho vinto un concorso pubblico ...

... ho trovato un lavoro part-time ...

... avevo la possibilità di conciliare lavoro/famiglia lavorando a domicilio

CRISI E PROBLEMI CON IL DATORE DI LAVORO

Sono stata licenziata per cessata attività ...

... scelta legata a problemi con colleghi e datore lavoro ...

... non mi sono dimessa mi hanno licenziata ...

... tentativo di licenziarmi durante l'astensione obbligatoria con successivo spostamento della data di licenziamento all'anno di vita di mio figlio ...

... al datore di lavoro non è stata gradita la maternità ...

... scelta legata a problemi esistenti con la responsabile dell'amministrazione ...

... la fabbrica chiudeva, ho preferito lasciare il lavoro ...

Chiusura dell'azienda...

³³ Scelta indotta da: tipo di orario, mancanza di servizi o aiuti a sostegno delle cure, distanza casa/lavoro, costi del nido, problemi con il datore di lavoro.

... sono stata indotta a dimettermi ...
... rifiuto da parte del datore di lavoro di trasferimento nella sede più vicina a casa ...

PROBLEMI DI ORARIO E CAMBI MANSIONE

Al rientro mi sono stati imposti orari e lavoro diverso ...
... mi era stato negato il part-time ...
... reinserita con una mansione diversa ...
Mi è stata proposta una riduzione di orario ...
... cambio mansione ...
... non ero rientrata nella graduatoria per l'asilo nido ...

TRASFERIMENTO DI RESIDENZA

Ho cambiato residenza ...
... mi sono trasferita ...
... ho cambiato residenza e ho trovato un altro posto di lavoro ...
... ho traslocato ...
... trasferita per motivi lavorativi di mio marito ...

PROBLEMI ECONOMICI E MOTIVI DI SALUTE

Retribuzione insufficiente ...
... assistere il marito ...
... mi sono dimessa anche per motivi di salute ...
... il salario troppo basso che si aggiunge alle altre problematiche ...
... problemi familiari ...

IL DESIDERIO DI CURARE I FIGLI

Per dedicarmi ai miei due figli ...
... non c'era più lavoro per me, così ne ho approfittato per dedicarmi ai miei figli ...
... volevo dedicarmi ai figli ... con orario part-time sarei tornata ...
... non avendomi concesso il part-time ho deciso di dedicarmi ai figli ...
... avendo maturato la minima pensionabile ho scelto di crescere mio figlio personalmente
...

11. CONCLUSIONI

Tra il 2007 ed il 2009 sono state 868 le donne che hanno abbandonato il lavoro nel periodo della maternità e del puerperio, vale a dire dalla fase della gestazione fino ad un anno dalla nascita del bambino. E' un numero piuttosto elevato, pari a circa l'8% delle lavoratrici alle

dipendenze tra i 15 e 45 anni con figli sotto un anno. E' un numero che naturalmente richiama i problemi, ma anche le opportunità legate alla conciliazione. La possibilità che il tempo dedicato al lavoro non comporti eccessive rinunce a quello necessario per sé e per la propria famiglia è un tema che riguarda la qualità di vita di tutti, ma che assume contorni particolari nella prima fase della maternità.

Quest'indagine, alla luce anche della precedente, prende l'avvio dalla considerazione che se non tutti, almeno una buona parte degli abbandoni legati alla nascita dei figli si sarebbero potuti evitare. Dall'analisi delle interviste delle donne dimissionarie emerge come le situazioni e i vissuti che hanno accompagnato, favorito o indotto la decisione di lasciare il lavoro, risultano piuttosto diversificati, ma che esiste un filo comune, almeno per le donne del "avrei continuato a lavorare se". E questo filo è dato dalle problematiche che riguardano la conciliazione, vale a dire la ricerca di un "giusto" equilibrio tra tempi da dedicare al lavoro e tempi di cura e di vita. A questo proposito molto, anche in tempi recentissimi è stato fatto. Ci riferiamo in particolare alle politiche family friendly e all'adozione di mirate disposizioni a sostegno della genitorialità, di cui si è dato apposito spazio nella presente ricerca.

Ma ancor prima, che tipo di lavoro hanno dovuto lasciare queste neo-mamme?

Un aspetto che ci sembra di sottolineare è come in larghissima maggioranza queste donne prima delle dimissioni lavorassero in forma stabile e da più anni anche presso la stessa azienda.

Oltre che sicuro, per la maggior parte delle intervistate era anche un buon lavoro. Per il clima instaurato con colleghi e superiori, per il rispetto delle norme di sicurezza e sulla tutela dei lavoratori, per i contenuti lavorativi, e così via. Del resto solo un'esigua parte di donne era occupata in professioni di bassissima qualificazione.

La seguente domanda allora riguarda i perché queste donne hanno dato le dimissioni, soprattutto in un triennio (2008-2010) che corrisponde a una fase di crisi in cui è diventato più difficile trovare un nuovo lavoro. Quali sono stati i fattori chiave, quali gli aspetti prioritari che hanno portato alla decisione di abbandonare il lavoro?

Innanzitutto bisogna dire che "solo" otto intervistate hanno dichiarato di aver lasciato il lavoro perché all'atto dell'assunzione erano state costrette a firmare una lettera di dimissioni in bianco, fenomeno questo che riveste ben altra rilevanza in ambito nazionale.

Attraverso la ricerca si è potuto invece stabilire come una parte delle intervistate ha scelto di dare le dimissioni nel periodo della maternità e puerperio per il desiderio di accudire direttamente il figlio. Si tratta di una scelta compiuta in libertà e che ha riguardato circa un quinto delle donne dimissionarie nel triennio.

Una quota di poco inferiore di donne ha anche risposto di aver abbandonato il lavoro perché "volevo riprendere a studiare" oppure per il trasferimento di residenza della famiglia o per altri motivi comunque non riconducibili al lavoro svolto prima delle dimissioni. E anche qui, per la verità, non si può parlare di una costrizione nella scelta. Per quasi due terzi delle intervistate, le dimissioni sono state però un atto più obbligato e sofferto. Si tratta infatti della maggior parte delle dimissionarie intervistate: 426 donne su un totale di 676 nel triennio. E' quindi ancora ben cospicuo il numero di madri che avrebbero voluto continuare a lavorare anche dopo la nascita del bambino, seppur a nuove

condizioni.

Come intuibile e come la ricerca ha evidenziato, nella quasi totalità dei casi queste dimissioni richiamano il mancato accoglimento di richieste in tema di conciliazione. Quando si parla di problematiche inerenti alla conciliazione si parla soprattutto di aspetti che riguardano l'orario di lavoro. Non a caso moltissime di queste donne ammettono che avrebbero continuato a lavorare se solo " il mio datore mi avesse concesso la possibilità di continuare con un contratto a tempo parziale o di usufruire di un orario in entrata e uscita più flessibile". Altre mamme non si sono neppure attivate in questa richiesta, nella convinzione che una diversa articolazione dell'orario di lavoro non sarebbe mai stata accolta. Causa prima dell'abbandono, quello di un equilibrato rapporto tra tempi di lavoro e tempi di cura rimane il vero tema anche per le dimissionarie che dopo un periodo di inattività sono rientrate nel mercato del lavoro.

Altri temi seppur avvertiti da un più basso numero di donne sono stati importanti nella scelta di dare le dimissioni.

Circa un 6% di dimissionarie ammette che la scelta è stata causata da problemi esistenti con il datore di lavoro. Un atteggiamento magari già ostile che si è acuito nel periodo della maternità per le richieste di flessibilità avanzate dalle lavoratrici.

Una quota di poco inferiore di donne riconosce nella distanza tra casa e lavoro il motivo principale delle dimissioni. E' una difficoltà segnalata con maggior forza dalle intervistate che risiedono nelle zone più periferiche, soprattutto nel caso di un lavoro svolto a tempo pieno (anche qui la dimensione dell'orario seppur non esplicitata è importante).

Neppure il 4% di donne si è dimesso per la mancanza di servizi o di aiuti a sostegno della cura. Questa presunta carenza di asili nido o di altri servizi di cura esterni non è avvertita particolarmente neppure dalle neomamme delle zone periferiche giacché tra queste appare più evidente il desiderio di prendersi direttamente cura del figlio o il poter contare di più sull'aiuto dei genitori.

Per quanto riguarda i servizi di cura non retribuiti, è del tutto evidente il persistere di una divisione dei ruoli. Significativo a questo proposito come poco meno della metà delle donne dichiarare di non poter fare affidamento sul partner. In circa un terzo dei casi questo vuoto viene compensato dal contributo dei genitori e suoceri o molto più raramente dal sostegno di familiari e amici. Infine non manca una parte pur esigua di neomamme che si devono accollare pressoché per intero l'attività di cura del figlio. Su questo tema si richiama l'attenzione sul fatto che nelle politiche locali di conciliazione, il soggetto destinatario delle misure si sta sempre più spostando dalla madre alla famiglia nella sua interezza: ed è in questo ambito che dovrebbero essere accolte le decisioni e le scelte di cura dei figli in una logica di alternanza tra i genitori e di maggiore condivisione dei bisogni di cura rispetto al passato.

Infine in ultima posizione tra le motivazioni dell'abbandono, troviamo i costi dell'asilo nido. Si tratta veramente di uno sparuto numero di mamme i cui compensi da lavoro sono così bassi da non rendere conveniente, almeno nel breve periodo, il proseguimento del lavoro.

Prima di addentrarci brevemente sulle scelte seguenti l'abbandono, ci pare doveroso ricordare delle dimissionarie che vivono una situazione di particolare difficoltà. Si tratta di

donne che hanno perso il lavoro e che all'anagrafe risultano separate o divorziate, ma anche nubili e vedove e non possono contare oppure possono contare solo relativamente sulla presenza e l'aiuto anche economico del partner. Queste donne più fragili ed esposte al rischio di povertà dal 2% del 2007 sono salite in soli due anni a rappresentarne l'8% degli abbandoni.

Per la maggior parte delle dimissionarie il ritiro dal mercato del lavoro è stato un evento temporaneo. Al settembre dell'anno successivo alle dimissioni circa i due terzi delle intervistate risultavano in condizione attiva, a dire di nuovo alla ricerca di un'occupazione o nei casi più fortunati rientrate al lavoro (per il rimanente terzo l'inattività coincide con lo status di casalinga).

Tra le donne che si sono riaffacciate al mercato del lavoro il tasso di disoccupazione però sfiora il 35%, come dire che più di una donna su tre è disoccupata. E' una percentuale certo molto alta e che però non sorprende laddove si considerino i maggiori vincoli al rientro delle neo-madri.

Esiste naturalmente per la quota di donne che il lavoro invece l'hanno trovato, l'altra faccia della medaglia, quella buona. Non solo perché si parla di lavoro, ma perché per molti aspetti si parla di un lavoro migliore rispetto a quello svolto al momento delle dimissioni per maternità.

La nuova occupazione, per coloro che l'hanno conseguita, si attesta su livelli professionali analoghi quando non migliorativi a quelli svolti precedentemente e, soprattutto, è più rispondente alle nuove esigenze familiari. La ricerca si è soffermata sugli aspetti che caratterizzano in meglio il nuovo lavoro, ma qui citeremo quello che ai fini conciliativi è risultato il più importante, vale a dire la possibilità di lavorare a orario ridotto. Ben il 68% delle neomamme adesso sono a part-time, più del doppio rispetto alla percentuale delle partimer della precedente occupazione. Un lavoro a tempo parziale che dopo la nascita del figlio era stato posto come prima condizione per continuare a lavorare e che è stato messo in cima alle richieste anche per tornare a lavorare. Certo è che l'altra faccia della medaglia non è positiva, per ottenere un orario più rispondente alle esigenze conciliative le donne hanno dovuto rinunciare alla stabilità contrattuale del loro posto di lavoro: la maggiore precarietà lavorativa che si rileva, e che forse è anche comprensibile visto da quanto poco tempo sono rientrate sul mercato, è peraltro un dato di fatto di non poco conto.

Oltre al part-time e più in generale agli aspetti della conciliazione, c'è un altro filo che emerge lungo tutto il percorso di ricerca e riguarda il capitale umano.

Le donne con il più alto grado di istruzione rilevano la minore propensione a lasciare il lavoro (anche) a seguito della nascita di un figlio e, in caso di dimissioni, sono sempre le madri con maggiore capitale umano a rientrare più velocemente nel mercato del lavoro e con esiti più soddisfacenti e positivi. In questo senso si può dire che il possesso di un elevato livello formativo si conferma requisito di assoluta importanza per avvicinare i comportamenti femminili sul mercato del lavoro a quelli maschili.

12. GLI INTERVENTI DELL'AGENZIA DEL LAVORO

Le testimonianze delle donne che si sono dimesse nell'arco del triennio 2007-2009 confermano ancora una volta che sono proprio le problematiche conciliative, e quindi l'incerto equilibrio tra tempo di vita e tempo di lavoro, ad influire maggiormente sulla decisione di lasciare il lavoro a seguito della maternità.

Queste testimonianze rimarcano in molti casi una difficoltà a rientrare nuovamente nell'occupazione dovendo conciliare i tempi dei figli e della famiglia con quelli di un'attività lavorativa: una difficoltà che in presenza di una debolezza del bagaglio formativo spesso pregiudica l'ulteriore inserimento nel mercato del lavoro, e che in altri casi induce invece a sacrificare le dimensioni della stabilità e della sicurezza del posto di lavoro in nome di una qualche entrata economica.

La Provincia di Trento anche in tempi recenti ha rivisto e predisposto un articolato insieme di misure volte a prevenire o comunque ad attenuare la difficoltà delle madri lavoratrici per aiutarle o a rimanere nel mondo del lavoro o quantomeno a riavvicinarsi nuovamente ad esso, in caso di temporaneo allontanamento.

Un primo ordine di misure adottate a livello provinciale si estrinseca attraverso le disposizioni contenute nel Documento degli interventi di politica del lavoro per il triennio 2011-2013 che, nella rivisitazione attuale, dedica un ampio spazio alle iniziative a favore dell'occupazione femminile.

In questo Documento sono sostenuti infatti l'ingresso e la carriera delle donne ed è posto un forte accento alle iniziative che possono favorire la loro permanenza nel mondo del lavoro attraverso la previsione di misure che intervengono sui contesti aziendali per facilitare la dimensione della conciliazione.

Un ulteriore focus è posto specificamente sulle questioni legate all'orario: si concedono contributi ai datori di lavoro che decidono di assumere o di trasformare l'orario a tempo parziale per favorire lavoratrici con carichi di cura. Su richiesta delle medesime e per un intervallo massimo di due anni correlato alle esigenze dichiarate dalle donne, ci si adopera per facilitare la diffusione di orari di lavoro più adeguati a quelli che la crescita di figli o l'assistenza di familiari anziani in molti casi richiede.

Il citato Documento degli interventi stimola anche il rinnovamento organizzativo in funzione conciliativa e per questo favorisce la sperimentazione di progetti aziendali di rimodulazione degli orari. Alle aziende che presentano un progetto di conciliazione si concedono contributi fino a 25.000 euro, ammettendo entro questo budget la possibilità di ottenere il riconoscimento di eventuali costi di consulenza per l'elaborazione o l'attuazione della riorganizzazione aziendale, e anche contributi per gli interventi che concedono orari flessibili e meglio rispondenti alle esigenze dei lavoratori. Può rientrare in questo budget anche il costo di attività formative legate al processo di riorganizzazione che si intende attuare³⁴.

³⁴ In una logica di trasversalità questo intervento riconosce anche parte dei costi del cosiddetto processo Family Audit (in capo alla gestione dell'Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili), evidentemente per la quota che più da vicino tratta tematiche inerenti l'aspetto lavorativo: si tratta infatti di uno strumento di certificazione adottato su base volontaria da imprese o amministrazioni pubbliche,

Per favorire la permanenza delle madri nel mondo del lavoro è stata introdotta nell'impianto normativo degli interventi anche una misura rivolta ai padri (alle dipendenze e con contratto di lavoro di diritto privato) affinché possano prendere più attivamente parte alle attività di cura dei figli piccoli: se richiedono almeno un mese di congedo parentale in alternativa alla madre lavoratrice, si riconosce loro un contributo pari al 30 o al 40% della retribuzione, entro un massimale di 900 euro mensili e per un massimo di quattro mensilità. In questo modo si ottiene che le madri si assentino meno dal lavoro per le esigenze di cura e che per questo i datori di lavoro possano considerare l'assunzione delle donne meno "onerosa". Per i padri la contropartita sta in un più diffuso utilizzo del congedo parentale che favorisce un maggior coinvolgimento nelle attività di crescita dei figli.

Ancora, sebbene in una diversa prospettiva, non sono state dimenticate le difficoltà di conciliazione di chi svolge la professione autonoma e pertanto si è offerta alle imprenditrici la possibilità di ottenere un sostegno economico qualora debbano essere sostituite per un determinato periodo di tempo per motivi familiari da una co-manager ovvero da una persona con esperienza e professionalità selezionata e iscritta all'apposito Registro provinciale (co-manager).

La Provincia ha recentemente dedicato una specifica attenzione anche alle più ampie problematiche della famiglia.

Con lo scopo di valorizzare l'importanza della famiglia e l'obiettivo di parità nella ripartizione dei carichi familiari è stata istituita l'Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili e adottata la legge provinciale n. 1. del 1 marzo 2011 ("Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità"). La legge si propone un importante obiettivo: rispondere alla domanda di servizi per la fascia 0-3 anni, offrendo una ragionevole certezza ai genitori di figli piccolissimi di vedere limitati i problemi conciliativi dei primissimi anni vita.

QUESTIONARIO

SEZIONE 1: CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
1. Quanti figli ha, e a quale fascia di età appartengono i suoi figli?						
1 1 Figlio	109	49,8	126	52,5	103	47,5
2 2 Figli	93	42,5	91	37,9	82	37,8
3 3 Figli	16	7,3	21	8,8	32	14,8
4 Più di 3 figli	1	0,5	2	0,8		
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
3. Che titolo di studio possiede (solo il più elevato):						
1 Assolvimento obbligo scolastico	22	10,1	25	10,4	25	11,5
2 Qualifica formazione professionale	59	26,9	62	25,8	57	26,3
3 Licenza media superiore	100	45,7	119	49,6	109	50,2
4 Laurea	26	11,9	28	11,7	21	9,7
5 Ulteriore specializzazione post-laurea	9	4,1	4	1,7	3	1,4
6 Non risponde	3	1,4	2	0,8	2	0,9
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
4. Stato civile:						
1 Nubile/single	2	0,9	5	2,1	4	1,8
2 Coniugata/convivente	214	97,7	225	93,8	199	91,7
3 Separata/divorziata	3	1,4	8	3,3	12	5,5
4 Vedova			2	0,8	1	0,5
5 Non risponde					1	0,5
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
5. Se ha un partner con cui vive, può indicarne la posizione professionale:						
1 Dirigente	3	1,4	2	0,9	1	0,5
2 Quadro	9	4,2	6	2,7	7	3,5
3 Impiegato	58	27,1	52	23,1	51	25,6
4 Operaio	75	35,1	80	35,6	61	30,7
6 Imprenditore	14	6,5	21	9,3	18	9,1
7 Libero professionista	20	9,4	12	5,3	13	6,5
8 Lavoratore in proprio	28	13,1	46	20,4	38	19,1
9 Altro	2	0,9	3	1,3	5	2,5
10 Non risponde	5	2,3	3	1,3	5	2,5
Totale	214	100,0	225	100,0	199	100,0
6. Abita con persone non del tutto autosufficienti (disabili, anziani, ammalati cronici):						
1 Sì	11	5,0	7	2,9	5	2,3
2 No	208	95,0	233	97,1	212	97,7
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
7. Se sì, a quale tipologia appartengono?						
1 Disabile	4	36,4	1	14,3	1	20,0
2 Anziano	6	54,6	3	42,9	4	80,0
3 Ammalato cronico	1	9,1	1	14,3		
4 Non risponde			2	28,6		
Totale	11	100,0	7	100,0	5	100,0

SEZIONE 2: SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
8. Orientativamente, quanto tempo ha lavorato nell'azienda da cui si è dimessa:						
1 Meno di un anno	7	3,2	11	4,6	7	3,2
2 1-5 anni	96	43,8	104	43,3	90	41,5
3 6-10 anni	74	33,8	78	32,5	74	34,1
4 Oltre 10 anni	42	19,2	47	19,6	46	21,2
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
9. Che mansione svolgeva immediatamente prima di dimettersi?						
1 LEGISLATORI, DIRIGENTI, IMPRENDITORI; PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	8	3,7	4	1,7	4	1,8
2 PROFESSIONI INTERMEDIE (TECNICI)	57	26,0	83	34,6	66	30,4
3 PROFESSIONI ESECUTIVE RELATIVE AMMINISTRAZIONE E GESTIONE	44	20,1	36	15,0	42	19,4
4 PROFESSIONI QUALIFICATE RELATIVE ALLE VENDITE	41	18,7	41	17,1	34	15,7
5 PROFESSIONI QUALIFICATE RELATIVE AL TURISMO E AI SERVIZI PER LE FAMIGLIE	26	11,9	40	16,7	40	18,4
6 ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI, AGRICOLTORI, CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERATORI DI MACCHINARI, OPERAI DI MONTAGGIO INDUSTRIALE	29	13,2	22	9,2	23	10,6
7 PERSONALE NON QUALIFICATO	14	6,4	14	5,8	8	3,7
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
10. Il datore di lavoro dal quale dipendeva era:						
1 Pubblico	20	9,1	8	3,3	9	4,2
2 Privato	199	90,9	232	96,7	208	95,9
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
11. Qual era la Sua qualifica professionale?						
1 Apprendista	9	4,1	15	6,3	15	6,9
2 Operaia	83	37,9	83	34,6	80	36,9
3 Impiegata	124	56,6	141	58,8	118	54,4
4 Quadro	2	0,9	1	0,4	4	1,8
5 Direttivo	1	0,5				
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
12. Si trattava di un lavoro:						
1 A tempo pieno	158	72,2	163	67,9	155	71,4
2 A tempo parziale	60	27,4	77	32,1	62	28,6
3 Non risponde	1	0,5				
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
2. A tempo parziale (specificare numero ore)						
1 Fino a 20 ore settimanali	21	35,6	36	46,8	30	48,4
2 da 21 a 30 ore settimanali	26	44,1	28	36,4	23	37,1
3 oltre 30 ore settimanali	6	10,2	6	7,8	7	11,3
4 Altro (specificare)	6	10,2	4	5,2		
5 Non risposto			3	3,9	2	3,2
Totale	59	100,0	77	100,0	62	100,0
13. Qual era il Suo contratto di lavoro:						
1 Contratto a tempo indeterminato	199	90,9	214	89,2	193	88,9
2 Contratto a tempo determinato	15	6,9	17	7,1	16	7,4
3 Contratto di apprendistato	5	2,3	8	3,3	7	3,2
4 Contratto di inserimento			1	0,4		
6 Altro					1	0,5
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
14. Il Suo lavoro comportava spostamenti sul territorio che si protraevano su più giorni?						
1 Sì, regolarmente	1	0,5	5	2,1	5	2,3
2 Sì, spesso	5	2,3	1	0,4	2	0,9
3 Raramente	14	6,4	17	7,1	15	6,9
4 Quasi mai	17	7,8	19	7,9	12	5,5
5 Mai	181	82,7	197	82,1	183	84,3
6 Non risponde	1	0,5	1	0,4		
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
15. Il Suo lavoro richiedeva prestazioni di lavoro straordinario?						
1 Sì, regolarmente	23	10,5	23	9,6	11	5,1
2 Sì, spesso	58	26,5	51	21,3	48	22,1
3 Raramente	70	32,0	74	30,8	68	31,3
4 Quasi mai	45	20,6	43	17,9	34	15,7
5 Mai	23	10,5	46	19,2	56	25,8
6 Non risponde			3	1,3		
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
16. Può dare un giudizio sui seguenti aspetti del Suo precedente lavoro?						
1. Orario di lavoro						
1 Positivo	99	45,2	110	45,8	101	46,5
2 Né positivo né negativo	70	32,0	75	31,3	69	31,8
3 Negativo	41	18,7	51	21,3	42	19,4
4 Non pertinente	4	1,8	3	1,3	2	0,9
5 Non risposto	5	2,3	1	0,4	3	1,4
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
2. Possibilità di avere permessi/riposi						
1 Positivo	88	40,2	112	46,7	109	50,2
2 Né positivo né negativo	73	33,3	72	30,0	62	28,6
3 Negativo	48	21,9	50	20,8	41	18,9
4 Non pertinente	5	2,3	5	2,1	1	0,5
5 Non risposto	5	2,3	1	0,4	4	1,8
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
3. Regolarità dei pagamenti						
1 Positivo	187	85,4	214	89,2	184	84,8
2 Né positivo né negativo	16	7,3	15	6,3	10	4,6
3 Negativo	8	3,7	8	3,3	13	6,0
5 Non risposto	8	3,7	3	1,3	10	4,6
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
4. Distanza da casa						
1 Positivo	107	48,9	154	64,2	136	62,7
2 Né positivo né negativo	61	27,9	52	21,7	38	17,5
3 Negativo	40	18,3	29	12,1	32	14,8
4 Non pertinente	2	0,9	1	0,4	1	0,5
5 Non risposto	9	4,1	4	1,7	10	4,6
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
5. Interesse per il contenuto del lavoro						
1 Positivo	135	61,6	157	65,4	143	65,9
2 Né positivo né negativo	54	24,7	63	26,3	52	24,0
3 Negativo	14	6,4	12	5,0	9	4,2
4 Non pertinente	4	1,8	1	0,4	1	0,5
5 Non risposto	12	5,5	7	2,9	12	5,5
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
6. Possibilità di carriera						
1 Positivo	24	11,0	38	15,8	30	13,8
2 Né positivo né negativo	57	26,0	58	24,2	54	24,9
3 Negativo	103	47,0	116	48,3	89	41,0
4 Non pertinente	22	10,1	22	9,2	27	12,4
5 Non risposto	13	5,9	6	2,5	17	7,8
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
7. Possibilità di acquisizione competenze professionali						
1 Positivo	78	35,6	79	32,9	70	32,3
2 Né positivo né negativo	68	31,1	91	37,9	70	32,3
3 Negativo	49	22,4	52	21,7	45	20,7
4 Non pertinente	12	5,5	8	3,3	13	6,0
5 Non risposto	12	5,5	10	4,2	19	8,8
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
8. Soddisfazione personale						
1 Positivo	84	38,4	114	48	100	46,1
2 Né positivo né negativo	84	38,4	79	33	70	32,3
3 Negativo	37	16,9	40	17	32	14,8
4 Non pertinente	4	1,8	4	2	2	0,9
5 Non risposto	10	4,6	3	1	13	6,0
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
9. Rapporti con i colleghi o con il titolare/responsabile						
1 Positivo	115	52,5	141	58,8	114	52,5
2 Né positivo né negativo	72	32,9	73	30,4	78	35,9
3 Negativo	20	9,1	22	9,2	14	6,5
4 Non pertinente	3	1,4	1	0,4	1	0,5
5 Non risposto	9	4,1	3	1,3	10	4,6
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
10. Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)						
1 Positivo	156	71,2	175	72,9	155	71,4
2 Né positivo né negativo	37	16,9	42	17,5	33	15,2
3 Negativo	13	5,9	19	7,9	19	8,8
4 Non pertinente	1	0,5	1	0,4		
5 Non risposto	12	5,5	3	1,3	10	4,6
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
11. Sicurezza ambiente di lavoro rispetto L. 626/94						
1 Positivo	153	69,9	185	77,1	153	70,5
2 Né positivo né negativo	40	18,3	39	16,3	40	18,4
3 Negativo	12	5,5	9	3,8	10	4,6
4 Non pertinente	1	0,5	1	0,4	1	0,5
5 Non risposto	13	5,9	6	2,5	13	6,0
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
12. Rischio di infortuni e nocività						
1 Positivo	87	39,7	110	45,8	94	43,3
2 Né positivo né negativo	49	22,4	49	20,4	49	22,6
3 Negativo	46	21,0	44	18,3	42	19,4
4 Non pertinente	20	9,1	18	7,5	16	7,4
5 Non risposto	17	7,8	19	7,9	16	7,4
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
13. Altro (specificare)						
1 Positivo	1	50,0	2	50,0	1	16,7
3 Negativo	1	50,0	2	50,0	5	83,3
Totale	2	100,0	4	100,0	6	100,0
17. La retribuzione che questo lavoro Le garantiva era:						
1 Alta	10	4,6	10	4,2	6	2,8
2 Media	126	57,5	133	55,4	133	61,3
3 Bassa, ma sufficiente per vivere	62	28,3	78	32,5	61	28,1
4 Insufficiente	14	6,4	17	7,1	14	6,5
5 Non risponde	7	3,2	2	0,8	3	1,4
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
18. All'atto dell'assunzione o successivamente ad essa ha per caso firmato delle dimissioni in bianco?						
1 Sì	4	1,8	4	1,7		
2 No	209	95,4	232	96,7	211	97,2
3 Non risponde	6	2,7	4	1,7	6	2,8
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0

SEZIONE 3: LE DIMISSIONI

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
19. Durante la Sua assenza per maternità nel Suo posto di lavoro è subentrato un altro lavoratore/lavoratrice?						
1 Sì	158	72,2	167	69,6	146	67,3
2 No	31	14,2	37	15,4	37	17,1
3 Non so	29	13,2	35	14,6	30	13,8
4 Non risponde	1	0,5	1	0,4	4	1,8
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
20. Le Sue dimissioni sono avvenute (una sola risposta)						
1 Durante il periodo della gravidanza	14	6,4	22	9,2	20	9,2
2 Successivamente al parto ma senza essere rientrata al lavoro dopo l'astensione obbligatoria	170	77,6	173	72,1	164	75,6
3 Successivamente al parto e dopo essere rientrata al lavoro	35	16,0	45	18,8	33	15,2
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
21. Al rientro dalla maternità Lei è stata riassegnata al Suo precedente posto di lavoro?						
1 Sì	21	60,0	33	73,3	28	84,9
2 No	14	40,0	12	26,7	5	15,2
Totale	35	100,0	45	100,0	33	100,0
22. Nel rientrare in azienda, ha rilevato delle variazioni importanti nelle modalità organizzative della Sua attività?						
1 Sì	15	42,9	16	35,6	4	12,1
2 No	18	51,4	29	64,4	29	87,9
3 Non risponde	2	5,7				
Totale	35	100,0	45	100,0	33	100,0
23. A Suo giudizio sarebbe stato utile un aggiornamento formativo di sostegno al Suo rientro?						
1 Sì	8	22,9	12	26,7	3	9,1
2 No	25	71,4	33	73,3	30	90,9
3 Non risponde	2	5,7				
Totale	35	100,0	45	100,0	33	100,0
24. Se sì, ne aveva per caso fatto richiesta al Suo datore di lavoro?						
1 Sì	3	37,5	7	58,3	1	33,3
2 No	5	62,5	5	41,7	2	66,7
Totale	8	100,0	12	100,0	3	100,0
26. Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che La sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?						
1 Sì	18	66,7	22	66,7	18	75,0
2 No	8	29,6	11	33,3	6	25,0
4 Non risponde	1	3,7				
Totale	27	100,0	33	100,0	24	100,0

SEZIONE 4: PRINCIPALI MOTIVI CHE HANNO INDOTTO LE DIMISSIONI

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
27. Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione, determinando a Suo avviso un peggioramento rispetto alla mansione iniziale?						
1 Sì	25	11,4	18	7,5	12	5,5
2 No	188	85,8	218	90,8	203	93,6
3 Non risponde	6	2,7	4	1,7	2	0,9
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
28. 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	23	10,5	12	5,0	9	4,2
2 No	192	87,7	225	93,8	206	94,9
3 Non risponde	4	1,8	3	1,3	2	0,9
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
29. Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?						
1 Sì, ma Le è stato negato	75	34,25	64	26,67	57	26,27
2 Sì, e Le è stato concesso a parità di sede e di mansioni	12	5,48	7	2,92	5	2,3
3 Sì, e Le è stato concesso, ma a condizioni più onerose (come sede o mansione)	4	1,83	13	5,42	8	3,69
4 No, non ha chiesto alcuna riduzione di orario	73	33,33	81	33,75	83	38,25
5 No, era già a part-time	53	24,2	69	28,75	60	27,65
6 Non risponde	2	0,91	6	2,5	4	1,84
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
30. 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	40	18,26	54	22,5	28	12,9
2 Sì, e Le è stato concesso a parità di sede e di mansioni	6	2,74	5	2,08	3	1,38
3 Sì, Le è stata concessa questa flessibilità, ma a condizioni più onerose (come sede o mansione)	4	1,83	3	1,25	6	2,76
4 No, non ha chiesto una maggiore flessibilità	102	46,58	114	47,5	109	50,23
5 No, aveva già un buon orario	45	20,55	50	20,83	50	23,04
6 Non risponde	22	10,05	14	5,83	21	9,68
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
31. 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	38	17,4	46	19,2	52	24,0
2 Scelta indotta dal tipo di orario	40	18,3	50	20,8	49	22,6
3 Scelta indotta dalla mancanza di servizi o di aiuti a sostegno della cura	3	1,4	9	3,8	8	3,7
4 Scelta indotta dalla distanza casa/lavoro	9	4,1	9	3,8	14	6,5
5 Scelta indotta dai costi dell'asilo nido	2	0,9	2	0,8	5	2,3
6 Scelta legata ai problemi con il datore di lavoro	10	4,6	14	5,8	16	7,4
7 In presenza di fattori di contesto (orario di lavoro, distanza casa/lavoro, asilo nido ecc) che hanno favorito questa decisione, ha scelto di dedicarsi esclusivamente alla cura dei propri figli	80	36,5	65	27,1	41	18,9
8 Altro	37	16,9	45	18,8	32	14,8
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0

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

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
32. Nel mese di settembre (anno successivo alle dimissioni) in quale condizione professionale si riconosce (solo la condizione principale):						
1 Lavoratrice dipendente	88	40,2	83	34,6	82	37,8
2 Lavoratrice autonoma	10	4,6	4	1,7	3	1,4
3 Professionista			4	1,7		
4 Disoccupata alla ricerca di un lavoro	41	18,7	57	23,8	55	25,4
5 Casalinga (per il momento non interessata alla ricerca di un lavoro) (Passare sezione 6)	69	31,5	86	35,8	70	32,3
6 Impegnata in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)	5	2,3	2	0,8	2	0,9
7 Altro	6	2,7	4	1,7	5	2,3
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
33. Se lavora, o ha deciso di riprendere a lavorare, può indicare le motivazioni? (sono possibili anche più risposte)						
1 Motivi economici	83	48,0	78	43,3	81	45,3
2 Superamento dei problemi personali che avevano indotto le dimissioni	21	12,1	23	12,8	24	13,4
3 Migliori condizioni della nuova situazione lavorativa rispetto alla precedente	59	34,1	64	35,6	55	30,7
4 Non risponde	10	5,8	15	8,3	19	10,6
Totale	173	100,0	180	100,0	179	100,0
34. Se lavora alle dipendenze qual è la Sua qualifica professionale?						
1 Apprendista	6	6,4	3	3,5	5	5,8
2 Operaia	29	30,9	21	24,1	24	27,6
3 Impiegata	58	61,7	56	64,4	56	64,4
4 Quadro	1	1,1	2	2,3	1	1,2
5 Direttivo			1	1,2		
6 Non risponde			4	4,6	1	1,2
Totale	94	100,0	87	100,0	87	100,0
35. Se lavora alle dipendenze qual è il Suo contratto di lavoro:						
1 Contratto a tempo indeterminato	37	39,4	48	55,2	37	42,5
2 Contratto a tempo determinato	49	52,1	29	33,3	38	43,7
3 Contratto di apprendistato	3	3,2	3	3,5	3	3,5
4 Contratto di inserimento	1	1,1				
5 Contratto di somministrazione (interinale)			1	1,2		
6 Altro	4	4,26	3	3,5	9	10,3
7 Non risponde			3	3,5		
Totale	94	100,0	87	100,0	87	100,0
36. Se lavora può indicare quale mansione svolge?						
1 LEGISLATORI, DIRIGENTI, IMPRENDITORI; PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	11	10,6	4	4,2	5	5,6
2 PROFESSIONI INTERMEDIE (TECNICI)	34	32,7	51	53,7	31	34,4
3 PROFESSIONI ESECUTIVE RELATIVE AMMINISTRAZIONE E GESTIONE	22	21,2	10	10,5	22	24,4
4 PROFESSIONI QUALIFICATE RELATIVE ALLE VENDITE	10	9,6	12	12,6	10	11,1
5 PROFESSIONI QUALIFICATE RELATIVE AL TURISMO E AI SERVIZI PER LE FAMIGLIE	17	16,4	14	14,7	15	16,7
6 ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI, AGRICOLTORI, CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERATORI DI MACCHINARI, OPERAI DI MONTAGGIO INDUSTRIALE	3	2,9	1	1,1	4	4,4
7 PERSONALE NON QUALIFICATO	6	5,8	3	3,2	3	3,3
9 Non risposto	1	0,96				
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0

segue

continua

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
37. Se lavora può indicare in che settore opera la Sua azienda?						
1 AGRICOLTURA, CACCIA SILVICOLTURA, PESCA E SERVIZI CONNESSI			1	1,1	3	3,3
2 ESTRAZIONE, FABBRICAZIONE NON METALLIFERA	1	1,0			1	1,1
3 PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE GAS, ENERGIA ELETTRICA E ACQUA E PRODOTTI DEL PETROLIO					1	1,1
4 INDUSTRIA ALIMENTARE	1	1,0	2	2,1	1	1,1
5 INDUSTRIA TESSILE E CONGERIE	1	1,0				
6 INDUSTRIA DEL LEGNO	1	1,0	3	3,2		
7 INDUSTRIA MECCANICO SIDERURGICA, APPARECCHI ELETTRICI E DI PRECISIONE	1	1,0	2	2,1	2	2,2
8 INDUSTRIA CHIMICA	2	1,9			2	2,2
9 ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	1	1,0	3	3,2		
10 COSTRUZIONI	10	9,6	4	4,2	5	5,6
11 COMMERCIO E PUBBLICI ESERCIZI E RIPARAZIONI	32	30,8	27	28,4	23	25,6
12 CREDITO E ASSICURAZIONI	3	2,9	2	2,1	1	1,1
13 SERVIZI ALLE IMPRESE	15	14,4	20	21,1	17	18,9
14 TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO, COMUNICAZIONI	5	4,8	2	2,1		
15 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, SANITÀ, ISTRUZIONE	27	26,0	20	21,1	28	31,1
16 ALTRE ATTIVITÀ DEI SERVIZI	2	1,9	9	9,5	6	6,7
17 ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE (NOTA: ATTIVITÀ NON PRESENTE NEL REGISTRO IMPRESE)	1	1,0				
18 ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI (NOTA: ATTIVITÀ NON PRESENTE NEL REGISTRO IMPRESE)	1	1,0				
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0
38. Se lavora potrebbe indicare quali requisiti trova nella Sua attuale occupazione?						
1. Orario flessibile						
1 Sì	65	62,5	61	64,2	55	61,1
2 No	26	25	27	28,4	23	25,6
3 Non risposto	13	12,5	7	7,4	12	13,3
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0
2. Part-time						
1 Sì	76	73,1	56	59,0	63	70,0
2 No	23	22,1	29	30,5	24	26,7
3 Non risposto	5	4,8	10	10,5	3	3,3
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0
3. Vicinanza al domicilio						
1 Sì	73	70,2	78	82,1	71	78,9
2 No	22	21,2	12	12,6	13	14,4
3 Non risposto	9	8,7	5	5,3	6	6,7
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0
4. Buon profilo retributivo						
1 Sì	64	61,5	69	72,6	55	61,1
2 No	27	26,0	17	17,9	24	26,7
3 Non risposto	13	12,5	9	9,5	11	12,2
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0
5. Contesto lavorativo favorevole						
1 Sì	81	77,9	86	90,5	79	87,8
2 No	15	14,4	5	5,3	5	5,6
3 Non risposto	8	7,7	4	4,2	6	6,7
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0
6. Crescita professionale/acquisizione di competenze						
1 Sì	63	60,6	62	65,3	54	60,0
2 No	28	26,9	27	28,4	28	31,1
3 Non risposto	13	12,5	6	6,3	8	8,9
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0

segue

continua

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
7. Mansioni coerenti con il percorso professionale						
1 Si	69	66,4	66	69,5	57	63,3
2 No	24	23,1	24	25,3	24	26,7
3 Non risposto	11	10,6	5	5,3	9	10,0
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0
8. Possibilità di carriera						
1 Si	21	20,2	29	30,5	18	20,0
2 No	65	62,5	58	61,1	60	66,7
3 Non risposto	18	17,3	8	8,4	12	13,3
Totale	104	100,0	95	100,0	90	100,0

SEZIONE 6: CONDIZIONE ATTUALE

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
39. Se non sta attualmente lavorando, sarebbe interessata a frequentare un corso di studi, formazione o specializzazione, finalizzato ad un Suo eventuale rientro nel mondo del lavoro?						
1 Sì	37	80,4	43	72,9	35	61,4
2 No	6	13,0	15	25,4	10	17,5
3 Non risponde	3	6,5	1	1,7	12	21,1
Totale	46	100,0	59	100,0	57	100,0
40. Se non sta attualmente lavorando, quali delle seguenti condizioni ritiene assolutamente indispensabili per poter accettare un'eventuale proposta di lavoro?						
1. Orario flessibile						
1 Sì	30	65,2	39	66,1	39	68,4
2 No	4	8,7	9	15,3	5	8,8
3 Non risposto	12	26,1	11	18,6	13	22,8
Totale	46	100,0	59	100,0	57	100,0
2. Part-time						
1 Sì	40	87,0	55	93,2	42	73,7
2 No	2	4,4	4	6,8	3	5,3
3 Non risposto	4	8,7			12	21,1
Totale	46	100,0	59	100,0	57	100,0
3. Vicinanza al domicilio						
1 Sì	34	73,9	48	81,4	32	56,1
2 No	6	13,0	3	5,1	7	12,3
3 Non risposto	6	13,0	8	13,6	18	31,6
Totale	46	100,0	59	100,0	57	100,0
4. Contratto a tempo indeterminato						
1 Sì	31	67,4	29	49,2	20	35,1
2 No	5	10,9	20	33,9	18	31,6
3 Non risposto	10	21,7	10	17,0	19	33,3
Totale	46	100,0	59	100,0	57	100,0
5. Buon profilo retributivo						
1 Sì	33	71,7	37	62,7	29	50,9
2 No	4	8,7	11	18,6	8	14,0
3 Non risposto	9	19,6	11	18,6	20	35,1
Totale	46	100,0	59	100,0	57	100,0
6. Contesto lavorativo favorevole						
1 Sì	28	60,9	37	62,7	28	49,1
2 No	6	13,0	9	15,3	9	15,8
3 Non risposto	12	26,1	13	22,0	20	35,1
Totale	46	100,0	59	100,0	57	100,0
7. Crescita professionale/acquisizione di competenze						
1 Sì	24	52,2	23	39,0	17	29,8
2 No	9	19,6	23	39,0	17	29,8
3 Non risposto	13	28,3	13	22,0	23	40,4
Totale	46	100,0	59	100,0	57	100,0
8. Possibilità di carriera						
1 Sì	16	34,8	10	17,0	8	14,0
2 No	16	34,8	33	55,9	26	45,6
3 Non risposto	14	30,4	16	27,1	23	40,4
Totale	46	100,0	59	100,0	57	100,0

SEZIONE 7: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
41. 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	162	46,7	170	45,0	170	48,7
2 Sì, con genitori/suoceri	133	38,3	139	36,8	133	38,1
3 Sì, con parenti	21	6,1	31	8,2	21	6,0
4 Sì, con amici/vicini	15	4,3	17	4,5	12	3,4
5 No	15	4,3	15	4,0	12	3,4
6 Non risponde	1	0,3	6	1,6	1	0,3
Totale	347	100,0	378	100,0	349	100,0
42. 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	71	32,4	80	33,3	66	30,4
2 Regolare, ma solo per alcuni giorni della settimana di lavoro	51	23,3	49	20,4	66	30,4
3 Sporadica	44	20,1	40	16,7	37	17,1
4 Rarissima, e limitata ad eventi eccezionali	25	11,4	29	12,1	25	11,5
5 Altro	5	2,3	12	5,0	8	3,7
6 Non risponde	23	10,5	30	12,5	15	6,9
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
43. Attualmente utilizza qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollega la convalida delle dimissioni? (sono possibili anche più risposte)						
1 Asilo nido pubblico	45	18,4	44	17,1	41	17,5
2 Asilo nido privato	15	6,2	10	3,9	21	9,0
3 Tages-mutter	5	2,1	9	3,5	6	2,6
4 Scuola materna	55	22,5	51	19,8	40	17,1
5 Centri estivi/colonia diurna	4	1,6	4	1,6	4	1,7
6 Baby sitter	9	3,7	11	4,3	5	2,1
7 Nessun servizio					111	47,4
8 Non risponde	111	45,5	128	49,8	6	2,6
Totale	244	100,0	257	100,0	234	100,0
44. Il bimbo a cui si ricollega la convalida delle dimissioni è in attesa di entrare, in qualcuna delle strutture sottoelencate?						
1. Asilo nido pubblico						
1 Sì	27	12,3	28	11,7	20	9,2
2 No	142	64,8	162	67,5	157	72,4
3 Non risposto	50	22,8	50	20,8	40	18,4
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
2. Asilo nido privato						
1 Sì	1	0,5			4	1,8
2 No	149	68,0	176	73,3	164	75,6
3 Non risposto	69	31,5	64	26,7	49	22,6
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
3. Asilo nido aziendale						
2 No	150	68,5	174	72,5	167	77,0
3 Non risposto	69	31,5	66	27,5	50	23,0
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0
4. Tages-mutter						
1 Sì	3	1,4	4	1,7		
2 No	150	68,5	173	72,1	167	77,0
3 Non risposto	66	30,1	63	26,3	50	23,0
Totale	219	100,0	240	100,0	217	100,0

	2007		2008		2009	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
45. Se non pensa di utilizzare i servizi di cura sopra specificati, per il bambino a cui si ricollega la convalida delle dimissioni, può indicare gli eventuali motivi? (sono possibili anche più risposte)						
1 Motivi personali: desiderio di occuparsi direttamente del bimbo	61	24,4	71	27,1	68	27,5
2 Mancanza di necessità: presenza di nonni disponibili	45	18,0	47	17,9	53	21,5
3 Mancanza del servizio sul territorio	14	5,6	15	5,73	11	4,45
4 Altro	42	16,8	41	15,65	34	13,77
5 Non risponde	88	35,2	88	33,59	81	32,79
Totale	250	100,0	262	100,0	247	100,0
47. Riferendosi alla Sua situazione, quali servizi potrebbero essere utilmente attivati per rendere più facile la conciliazione tra lavoro e famiglia? (sono possibili più risposte)						
1 Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio (pasti, stileria, pulizie ...)	51	17,1	63	20,1	61	21,5
2 Portale per acquisizione informazioni (aiuti domestici, aiuto tra genitori, normativa su congedi ...)	54	18,1	57	18,2	45	15,9
3 Potenziamento servizi socio-educativi: spazi gioca-impara (per accoglienza bambini dopo scuola o d'estate); estate ragazzi; ludoteche per ragazzi; cooperative di babysitter per servizi personalizzati.	103	34,6	106	33,8	95	33,5
4 Potenziamento dei servizi per disabili, cura a domicilio, trasporto	4	1,3	5	1,6	6	2,1
5 Potenziamento assistenza anziani	6	2,0	3	1,0	5	1,8
6 Altro	9	3,0	12	3,8	20	7,0
7 Non risponde	71	23,8	68	21,7	52	18,3
Totale	298	100,0	314	100,0	284	100,0

PUBBLICAZIONI OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

- I Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento* (1984)
- II Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento* (1985)
- Lavoratori in cassa integrazione straordinaria in provincia di Trento* (1986)
- Disoccupazione giovanile in provincia di Trento* (1986)
- Domanda e offerta di lavoro in provincia di Trento* (1986)
- Contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento* (1986)
- III Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento* (1986)
- Potenzialità occupazionali del settore turistico* (1987)
- Esiti occupazionali dei qualificati dei centri di formazione professionale* (1987)
- Analisi dell'occupazione nelle imprese in provincia di Trento* (1987)
- Esiti dei contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento* (1987)
- IV Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento* (1987)
- Esiti dei contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (seconda verifica)* (1988)
- V Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento* (1988)
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 1 e allegato) - Esiti occupazionali dei diplomati* (1989)
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 2) - Esiti occupazionali dei qualificati dei centri di formazione professionale* (1989)
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 3) - Esiti occupazionali dei laureati e dispersione scolastica universitaria* (1989)
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 4 e allegato) - Sistema scolastico provinciale. Andamenti e previsioni* (1989)
- Innovazioni tecnologiche e occupazione nelle imprese industriali della provincia di Trento* (1989)
- VI Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento* (1989)
- VII Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento* (1990)
- Disoccupati di lunga durata in provincia di Trento. Un segmento debole dell'offerta sul mercato del lavoro* (1991)
- Iscritti, qualificati ed esiti occupazionali nei Centri di Formazione Professionale* (1991)
- Casi di studio sulla transizione scuola-lavoro* (1991)
- VIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3-4)* (1991)
- Le caratteristiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro e condizioni segreganti dell'occupazione* (1992)

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

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

La scolarità in provincia di Trento (1992)

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

La scolarità in provincia di Trento (1993)

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

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

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

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

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

Il lavoro stagionale negli alberghi e pubblici esercizi (1994)

Transizione al lavoro e professioni dei laureati (1994)

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

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

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

Giovani in formazione (1995)

Rapporto sulla struttura delle retribuzioni in Trentino (1995)

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

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

Dispersione scolastica - Analisi. Iniziative. Proposte (1996)

Fabbisogni professionali delle imprese trentine (1996)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le collaborazioni in provincia di Trento (2008)

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

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

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

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

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)