

OSSERVATORIO

del mercato del lavoro

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

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

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

Trento, dicembre 2021

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

Il testo è stato redatto da Vida Bardiyaz

Supporto informatico: Arianna Bazzanella

Supporto segreteria: Alessandra Mutinelli

INDICE

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

Prefazione <i>di Matteo Borzaga</i>	pag.	5
1. Nota introduttiva: finalità e metodologia della ricerca	pag.	7
2. Quante e chi sono le donne che hanno abbandonato il lavoro nel periodo della maternità	pag.	8
3. Il lavoro abbandonato	pag.	15
4. Le dimissioni: tempi, contesto, motivazioni	pag.	28
5. La condizione delle intervistate a settembre dell'anno successivo alle dimissioni	pag.	35
6. Le rioccupate	pag.	43
7. Conciliazione vita e lavoro	pag.	48
8. Conclusioni	pag.	54
Questionario	pag.	59

Prefazione

Il rapporto concernente le dimissioni dal lavoro delle donne in gravidanza e puerperio, elaborato dall'Ufficio studi delle politiche e del mercato del lavoro della Provincia Autonoma di Trento relativamente al triennio 2016-2018 e che può leggersi nelle pagine che seguono, ha il merito di mettere in luce, anzitutto e in generale, come il fenomeno sia ancora oggi molto diffuso, per ragioni che tendono tra l'altro a perdurare nel tempo.

L'indagine, che si fonda sull'elaborazione dei dati raccolti attraverso la somministrazione alle interessate di un questionario, consente infatti di comprendere non soltanto quante siano le lavoratrici che decidono di lasciare la propria occupazione a seguito della nascita di una figlia o di un figlio, o quali siano i profili professionali coinvolti e le tipologie contrattuali di riferimento, ma anche di approfondire le motivazioni che le inducono a compiere una scelta di questo tipo. Il quadro è poi arricchito dall'analisi, pure ricompresa nello studio, della condizione occupazionale delle intervistate a settembre dell'anno successivo alle dimissioni.

Si tratta dunque di una ricerca particolarmente completa, che meriterebbe di essere presa in considerazione nel momento in cui vengono progettate le politiche familiari, soprattutto in una logica di superamento di stereotipi di genere che continuano purtroppo a essere assai radicati a livello tanto locale quanto nazionale.

Del resto, e senza voler qui entrare troppo nel dettaglio del rapporto, alla cui lettura si rinvia, ciò che da esso pare soprattutto emergere è che, pur a fronte di una normativa di tutela della maternità (e della paternità) oramai piuttosto avanzata (anche grazie al contributo del legislatore eurounitario), le difficoltà concrete in cui incorrono le lavoratrici a seguito della nascita di una figlia o di un figlio sono tali da indurle, in un novero ancora troppo elevato di casi, a rinunciare al proprio posto di lavoro per assolvere compiti di cura. Ciò significa, evidentemente, che gli strumenti messi in campo dal diritto, nonostante si siano affinati e arricchiti nel tempo, non sono in realtà sufficienti a superare (o quanto meno ad alleviare in maniera significativa) tali difficoltà.

Lo dimostrano chiaramente proprio le motivazioni per le quali le lavoratrici intervistate decidono di dimettersi (pur in sede protetta), motivazioni che, tra l'altro (e forse non sorprendentemente), non sono soltanto di matrice economica. Anzi.

Ci si riferisce, in particolare, alla circostanza che tra quelle più importanti figura l'impossibilità di ottenere il *part-time* o comunque una maggiore flessibilità oraria. Una questione, questa, assai delicata: nel nostro ordinamento non è infatti previsto (se non in casi gravi e limitatissimi) un diritto di lavoratrici e lavoratori al tempo parziale, che rimane quindi materia su cui a decidere (unilateralmente) è il datore di lavoro, in considerazione delle proprie esigenze aziendali. Sotto questo profilo è evidente come la cultura organizzativa diffusa nelle imprese locali (e non solo, in realtà), anche a fronte della timidezza in proposito del legislatore nazionale, sia ancora poco propensa a tenere conto delle esigenze di conciliazione con le quali i lavoratori e, soprattutto, le lavoratrici si trovano a dover fare i conti in alcune fasi della propria vita.

In effetti, dal rapporto in discorso emerge altresì che, a seguito della nascita di una figlia o

di un figlio, le intervistate si sentono nella maggior parte dei casi supportate dai propri partner, senza peraltro che tale supporto assuma le caratteristiche di una vera e propria condivisione dei relativi obblighi di cura. Si tratta, a ben vedere, di un ulteriore spunto di riflessione in ordine al perdurare di stereotipi di genere che pongono le lavoratrici madri in posizione di svantaggio e, anche a fronte di servizi per l'infanzia non sufficientemente sviluppati né omogeneamente distribuiti sul territorio, le inducono in molti casi a dimettersi.

Decisione, quest'ultima, che appare in realtà grave non soltanto nel momento in cui viene presa, ma anche in prospettiva futura: la maggior parte delle intervistate, infatti, lasciano posti di lavoro stabili per poi, a breve distanza di tempo, rientrare nel mercato del lavoro occupando posizioni a termine.

Matteo Borzaga
Consigliere di parità nel lavoro
Provincia Autonoma di Trento

**LE ASTENSIONI DAL LAVORO
DELLE DONNE NEL PERIODO
DI MATERNITÀ E PUERPERIO**
Periodo 2016-2018

1. NOTA INTRODUTTIVA: FINALITÀ E METODOLOGIA DELLA RICERCA

Nella provincia di Trento, persistono, oggi come nel passato, criticità legate alla maternità che impattano negativamente sull'occupazione femminile. Le implicazioni della nascita di un figlio sulla vita lavorativa di una donna, infatti, sono molteplici e di svariata natura, ben lungi dall'essere affrontate unicamente con le misure di natura economica sulle quali gravitano e, spesso, si limitano gli interventi pubblici di incentivazione alla natalità.

Questo è ciò che emerge dal presente studio sul fenomeno delle dimissioni volontarie delle lavoratrici neomamme nel periodo 2016-2018, a conferma dei risultati conseguiti nelle indagini già pubblicate sul tema, nei precedenti trienni (2007-2009, 2010-2012, 2013-2015).

In particolare, in questa indagine, si propone di approfondire quelle che sono le caratteristiche socio-demografiche delle dimissionarie e le peculiarità del lavoro abbandonato, spaziando dagli aspetti relativi alle mansioni all'inquadramento professionale-contrattuale; dalle caratteristiche organizzative dell'impresa e dal regime orario, al contesto lavorativo e al rapporto con i colleghi e i superiori; dalle motivazioni che hanno indotto alle dimissioni, all'evoluzione della situazione lavorativa nel tempo (a settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni), esplorando le caratteristiche di eventuali nuove occupazioni e gli aspetti relativi alla gestione di tempo di vita e tempo di lavoro.

Dal punto di vista metodologico si è optato per la continuità con le ricerche effettuate nei trienni precedenti al fine di rendere confrontabili i risultati del fenomeno nel tempo. Tale intendimento è stato declinato in diverse fasi della strutturazione della ricerca, a cominciare dalla definizione dell'universo di riferimento che, anche per il periodo 2016-2018, è composto da tutte le lavoratrici dipendenti residenti nella provincia di Trento, le cui dimissioni avvenute durante il periodo di maternità e puerperio¹, sono state convalidate

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

presso il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento².

Anche l'analisi statistica dei dati riproduce il medesimo assetto utilizzato nei trienni precedenti, disponendo le tabelle e i grafici espositivi in modo tale da agevolare la comparazione dei risultati con le indagini precedenti. Analogamente, per la rilevazione e la raccolta dei dati è stato predisposto un questionario semi strutturato che, seppur revisionato parzialmente rispetto alle edizioni precedenti ai fini di una maggior concisione dello strumento, mantiene intatti gli argomenti e le aree da indagare ai fini della ricerca.

Il questionario si articola in sette sezioni con 46 domande (vedi l'appendice in fondo al volume), così suddivise: le prime due sezioni comprendono domande atte a delineare alcune caratteristiche individuali e familiari dell'intervistata (numero dei figli, stato civile, la presenza di un partner, ecc.) e la situazione lavorativa precedente alle dimissioni (le mansioni, il settore della precedente occupazione, la tipologia di contratto e una serie di valutazioni e giudizi soggettivi sulle caratteristiche del lavoro abbandonato). Nelle successive due sezioni, ci si focalizza, invece, sul contesto in cui è maturata la decisione di abbandonare il lavoro e le varie motivazioni che hanno indotto a tale scelta, ponendo l'attenzione anche sulla matrice facoltativa o costringitiva di questa decisione. A seguire s'indaga l'evoluzione della condizione professionale delle intervistate nel tempo, a distanza di un anno dalla data delle dimissioni e al momento della compilazione del questionario. Gli aspetti legati alla conciliazione, infine, costituiscono l'argomento dell'ultima parte del questionario che termina con uno spazio aperto per cogliere eventuali suggerimenti, proposte o problematiche e criticità, non emerse, eventualmente, nelle altre sezioni del questionario.

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

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

Nel triennio 2016-2018, le dimissioni volontarie convalidate presso il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento ammontano complessivamente a 1.679³, di cui 1.115 sono riconducibili alle lavoratrici dipendenti che hanno lasciato il lavoro nel periodo della maternità (in particolare, 304 nel 2016, 370 nel 2017 e 441 nel 2018), per una media di circa 371 dimissioni all'anno: si tratta della quota più alta dal 2010 quando i corrispettivi

adozione nazionale); o ancora durante i tre anni che decorrono dalla comunicazione della proposta d'incontro con il minore (in caso di adozione internazionale).

² Si rammenta che l'efficacia delle dimissioni con la conseguente risoluzione consensuale del rapporto è condizionata dalla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro (Servizio Lavoro nel caso della Provincia Autonoma di Trento), previa la dichiarazione di dimissione/risoluzione consensuale da parte delle stesse lavoratrici. Questa procedura vuole evitare pressioni indebite sulle lavoratrici tutelando dal rischio delle dimissioni in bianco, vale a dire dall'atto di far firmare contestualmente al contratto di lavoro anche una lettera di dimissioni, così da poter interrompere in qualunque momento il rapporto lavorativo.

³ Da tale numero sono stati tolti i 564 casi spuri non rientranti nell'oggetto dell'indagine in quanto riconducibili esplicitamente a situazioni diverse dalla maternità (matrimonio, cambio residenza, trasferimento fuori provincia, dimissionari maschi).

valori medi nei trienni 2010-2012 e 2013-2015 si limitavano, rispettivamente, a 274 e 263 casi. Tale quota, inoltre, corrisponde al 17,7% delle 6.291 donne occupate con un lavoro dipendente che, in base alle rilevazioni ISPAT sulle forze di lavoro, hanno avuto un figlio sotto l'anno di età nel periodo 2016-2018 (1.630 nel 2016; 2.317 nel 2017 e 2.344 nel 2018). E' da notare, però, che non per tutte queste lavoratrici madri (denominate d'ora in poi "intervistande") il motivo dell'abbandono del lavoro è stato strettamente legato alle difficoltà di conciliazione tra il lavoro e la maternità. Ci sono state anche altre concause, quali possono essere i problemi di salute, oppure l'opportunità di trovare un'occupazione migliore, o semplicemente il desiderio di dedicarsi interamente alla cura della prole, ma queste ultime motivazioni, come si vedrà nel proseguo degli approfondimenti, non rappresentano che quote decisamente residuali rispetto alle preponderanti difficoltà legate al lavoro e alla carenza/assenza dei servizi di cura.

Delle 1.115 intervistande contattate, coloro che hanno effettivamente preso parte all'indagine con la compilazione del questionario (denominate d'ora in poi "intervistate") ammontano complessivamente a 650 nel triennio di riferimento (190 nel 2016, 220 nel 2017 e 240 nel 2018), con una partecipazione media di poco meno del 60%, con la punta del 62,5% per il 2016. Questa incidenza, in termini percentuali, è grosso modo in linea con quella del triennio precedente (poco più del 60%), ma, tuttavia, la maggiore numerosità delle intervistate in valori assoluti (650 contro le 477 nel triennio 2013-2015) offre una base più ampia per l'indagine.

Dal punto di vista della distribuzione geografica delle intervistande e delle intervistate si è proceduto, sulla falsa riga delle indagini precedenti, suddividendo il territorio provinciale, in aree cosiddette urbane e periferiche⁴. In base a questo parametro si rileva una maggiore concentrazione sia delle intervistande, sia delle intervistate nelle zone periferiche (Tab. 1). Ciò, soprattutto, in riferimento ai valori complessivi del triennio (pari al 52,2% del totale per le intervistande e al 56% per le intervistate), ma anche nel caso dei singoli anni con unica eccezione nel 2017, quando le intervistande della zona urbana superano lievemente (50,5%) quelle residenti nelle zone periferiche (49,5%). Tale constatazione, che conferma la tendenza generale nel tempo (con poche eccezioni), può far dedurre che nelle zone periferiche si riscontri una maggiore difficoltà di conciliazione da parte delle lavoratrici madri, a causa di una serie di fattori, tra cui, per esempio, una mobilità più gravosa per raggiungere la sede del lavoro (data la maggiore concentrazione delle sedi lavorative nelle aree urbane), oppure la minore offerta di servizi di cura per l'infanzia.

A proposito dei servizi di cura per l'infanzia c'è da rilevare che, nonostante gli importanti progressi conseguiti da parte di alcune realtà periferiche in questi anni, un significativo squilibrio territoriale continua a persistere. La serie di dati ISPAT inerente la copertura della domanda potenziale ed effettiva del servizio nido d'infanzia per le comunità di valle (anno educativo 2016/2017 e 2018/2019), ritrae, infatti, un quadro molto disomogeneo della situazione: a fronte delle performance delle comunità della Vallagarina e del territorio della Valle d'Adige, con un buon livello di soddisfazione della domanda effettiva (tra il

⁴ Sono state collocate nella zona urbana le comunità di valle dell'area territoriale di Trento, Rovereto, Arco, Riva, Pergine Valsugana e Piana Rotaliana. Le aree periferiche sono state definite in modo residuale, facendovi rientrare per differenza tutti i comuni non urbani.

94% ad il 98% e oltre) e potenziale (tra il 35% e il 40% circa), si riscontrano realtà (come la Comunità della Valsugana e del Tesino) dove il grado di copertura della domanda effettiva e di quella potenziale non supera, rispettivamente, il 62,8% e il 15,8%. Tale divario, ovviamente può avere una forte incidenza anche sulla concentrazione territoriale delle lavoratrici neomamme dimissionarie, senza voler necessariamente esaurire tutte le concause che possono essere anche di natura culturale e/o relative al contesto familiare.

Tab. 1 DIMISSIONARIE PER FASCIA D'ETÀ E RESIDENZA (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Totale intervistate	304	100	370	100	441	100	1115	100	
Zona geografica									
Zona urbana	144	47,4	187	50,5	204	46,3	535	48,0	178
Zona periferica	160	52,6	183	49,5	237	53,7	580	52,0	193
Età									
<25 anni	13	4,3	17	4,6	27	6,1	57	5,1	19
25-29 anni	72	23,7	91	24,6	102	23,1	265	23,8	88
30-34 anni	118	38,8	148	40,0	172	39,0	438	39,3	146
35-39 anni	72	23,7	89	24,1	99	22,4	260	23,3	87
40 e più anni	29	9,5	25	6,8	41	9,3	95	8,5	32
Totale intervistate	190	100	220	100	240	100	650	100	
Zona geografica									
Zona urbana	84	44,2	99	45,0	103	42,9	286	44,0	95
Zona periferica	106	55,8	121	55,0	137	57,1	364	56,0	121
Età									
<25 anni	7	3,7	9	4,1	11	4,6	27	4,2	9
25-29 anni	42	22,1	40	18,2	47	19,6	129	19,8	43
30-34 anni	71	37,4	101	45,9	97	40,4	269	41,4	90
35-39 anni	50	26,3	55	25,0	58	24,2	163	25,1	54
40 e più anni	20	10,5	15	6,8	27	11,3	62	9,5	21

Fonte: USPML

2.2. Profilo socio-anagrafico delle intervistate

Per ritrarre un primo profilo delle lavoratrici che hanno abbandonato la loro occupazione durante il periodo di maternità, si procede con la disamina di una serie di variabili afferenti al profilo socio demografico, quali l'età, il titolo di studio, il numero di figli e l'eventuale presenza o assenza di un partner e la sua professione, per l'importanza che il contesto familiare riveste sia sul piano di conciliazione, sia sul piano della situazione economica.

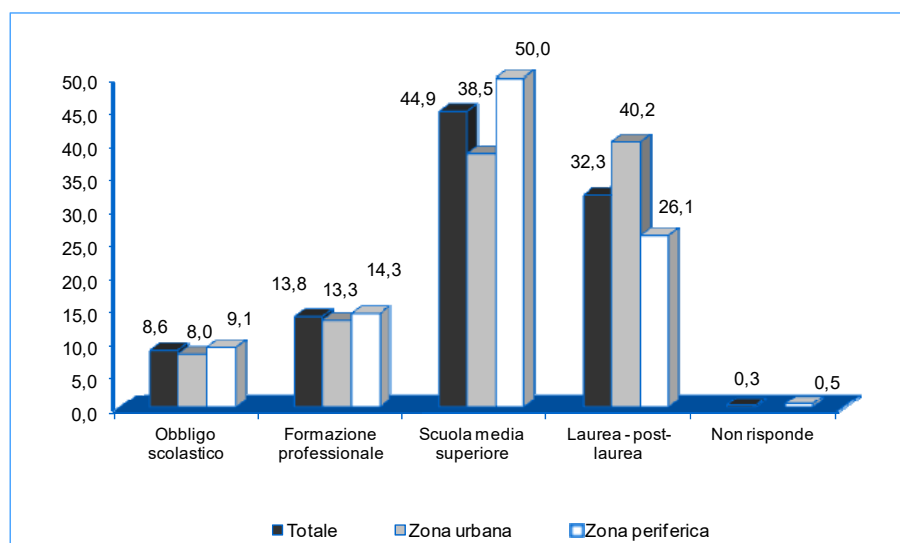
Si precisa, inoltre, che d'ora in poi l'analisi si focalizzerà sostanzialmente sulle 650 intervistate che hanno attivamente partecipato all'indagine attraverso la compilazione del questionario.

Per quanto concerne l'età, anche per il triennio 2016-2018 si conferma quanto rilevato nei trienni precedenti e cioè la prevalenza della classe di età centrale tra i 30 e i 39 anni, in particolare la fascia delle 30-34enni che costituiscono complessivamente il 41,4% del totale delle intervistate sul territorio provinciale nel triennio di riferimento (Tab. 1). Tale

caratteristica corrisponde naturalmente (in Italia), alla fase della vita in cui ricade con maggiore frequenza l'evento della maternità. Seguono le 25-29enni, con il 19,8% delle intervistate, mentre la presenza delle donne più mature dai 40 anni in su e delle giovanissime fino ai 25 anni, comprensibilmente, si limita ai valori residuali pari, rispettivamente, al 9,5% e al 4,2%.

In linea con il triennio precedente (2013-2015) risulta anche la ripartizione delle dimissionarie per titolo di studio, con una esigua presenza di coloro che hanno frequentato solo la scuola d'obbligo (pari all'8,6% per l'intera provincia e tra l'8,0% e il 9,1%, rispettivamente per le zone urbana e periferica) e la maggior incidenza delle diplomate alle scuole medie superiori, con il 44,9% sull'intero territorio che raggiunge la metà delle intervistate nelle aree periferiche (Graf. 1). Analogamente le laureate costituiscono il secondo gruppo più corposo tra le intervistate e la loro quota, rispetto al triennio precedente, sale ulteriormente, al 32,3% complessivo (40,2% nelle zone urbane), distaccando nettamente coloro che sono in possesso di una formazione professionale (il 13,8% delle intervistate sul totale provincia che sale al 14,3% nelle zone periferiche). Si conferma, altresì, la maggior concentrazione delle laureate nelle zone urbane e delle diplomate o di chi è in possesso di una formazione professionale oppure di base, nelle zone periferiche.

Graf. 1 TITOLO DI STUDIO DELLE DIMISSIONARIE
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

Una rilettura dei dati su esposti in relazione all'incidenza del titolo di studio tra le occupate che nel medesimo triennio di riferimento si trovavano nell'età di maggiore probabilità di procreare (tra i 15 e i 44 anni)⁵, consente di approfondire ulteriormente il rapporto tra il livello formativo e la probabilità di abbandonare il lavoro durante il periodo di maternità, ottenendo persino alcune conclusioni differenti rispetto alla distribuzione riportata nel

⁵ Indagine continua sulle forze di lavoro ISPAT, occupate per titolo di studio, anni 2016, 2017 e 2018.

Grafico 1. Questo, per esempio, è il caso delle laureate la cui incidenza tra le intervistate (pari al 32,3%) è di 3,2 punti percentuali inferiore rispetto al loro peso tra le occupate 15-44enni (pari al 35,5%). Ne deriva, pertanto, che sono queste ultime ad avere una minore propensione a lasciare il proprio lavoro, così come le intervistate in possesso del solo obbligo scolastico in quanto la loro incidenza (8,6%) rispetto al peso delle occupate con la medesima scolarità sul totale dell'occupazione femminile in età fertile (11,2%) è minore di 2,6 punti percentuali.

Le diplomate, invece, che costituiscono il 44,9% delle dimissionarie a fronte di un peso occupazionale del 39,9% tra le occupate 15-44enni in età fertile, si confermano la prima categoria con il minor grado di attaccamento al lavoro durante il periodo di maternità. Seguono le dimissionarie in possesso di un titolo di formazione professionale che con il 13,8% sono lievemente più numerose rispetto alle loro omologhe occupate in età fertile (pari al 13,3%). Queste ultime due categorie potrebbero, da un lato, essere poco interessate a mantenere un lavoro, magari non altamente qualificato e remunerato, ma, nel contempo, essere più versatili sul mercato del lavoro per via di una formazione intermedia con competenze trasversali. Per contro, le laureate e le lavoratrici con una formazione di base, più restie all'abbandono del lavoro durante il periodo di maternità, possono essere motivate in tale minore propensione dall'opportunità di mantenere un'occupazione più qualificata e meglio retribuita, per le prime, oppure dalla maggiore difficoltà, per la seconda categoria, di trovare una ricollocazione occupazionale al loro rientro dalla maternità.

Proseguendo l'analisi con le caratteristiche del contesto familiare, si evidenzia che le problematiche inerenti la conciliazione continuano a presentarsi, come nei trienni precedenti, già con la nascita del primo figlio. Ciò è deducibile dal fatto che poco meno della metà (48,0%) del numero complessivo delle intervistate dichiara di aver un solo figlio (Tab. 2). Il 50,2% ha due o tre figli, mentre la quota delle madri con quattro e più figli si riduce al restante 1,8%. Tale proporzione si ripete grosso modo con poche differenze anche nelle zone periferiche del territorio provinciale dove la quota delle madri con un unico figlio scende leggermente al 47,3% (Tab. 2b), mentre nelle aree urbane (Tab. 2a) si raggiunge una sostanziale parità tra queste ultime (49,0%) e le dimissionarie con due o tre figli (49,7%).

I dati relativi alla condivisione del ruolo familiare con un partner (marito, convivente), infine, ripetono il ricorrente schema in cui le donne sole sono in assoluta minoranza (4,3%). Professionalmente, i partner sono configurati nel 60,6% dei casi, come operai e impiegati, con la netta prevalenza dei primi sui secondi (32,5% operai e 28,2% impiegati). Non mancano poi figure di lavoratori autonomi o liberi professionisti (con poco più del 17%), imprenditori (5,5%) e una quota residuale di partner con ruoli dirigenziali (3,8%) (Graf. 2).

Tab. 2 CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Numero di figli									
1	90	47,4	106	48,2	116	48,3	312	48,0	104
2 o 3	96	50,5	112	50,9	118	49,2	326	50,2	109
4 o +	4	2,1	2	0,9	6	2,5	12	1,8	4
Titolo di studio posseduto									
Obbligo scolastico	20	10,5	17	7,7	19	7,9	56	8,6	19
Formazione professionale	27	14,2	32	14,5	31	12,9	90	13,8	30
Scuola media superiore	90	47,4	90	40,9	112	46,7	292	44,9	97
Laurea - post-laurea	52	27,4	81	36,8	77	32,1	210	32,3	70
Non risponde	1	0,5	0	0,0	1	0,4	2	0,3	1
Stato civile									
Nubile/single	2	1,1	3	1,4	10	4,2	15	2,3	5
Coniugata/convivente	186	97,9	214	97,3	221	92,1	621	95,5	207
Separata/divorziata	1	0,5	3	1,4	8	3,3	12	1,8	4
Vedova	0	0,0	0	0,0	1	0,4	1	0,2	0
Non risponde	1	0,5	0	0,0	0	0,0	1	0,2	0
Professione del partner									
Non ha partner	3	1,6	6	2,7	19	7,9	28	4,3	9
Dirigente/Quadro	5	2,6	8	3,6	12	5,0	25	3,8	8
Impiegato	45	23,7	68	30,9	70	29,2	183	28,2	61
Operaio	73	38,4	65	29,5	73	30,4	211	32,5	70
Imprenditore	9	4,7	14	6,4	13	5,4	36	5,5	12
Libero professionista/Lavoratore in proprio	41	21,6	38	17,3	32	13,3	111	17,1	37
Altro	11	5,8	18	8,2	18	7,5	47	7,2	16
Non risponde	3	1,6	3	1,4	3	1,3	9	1,4	3

Fonte: USPML

Tab. 2a CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA URBANA (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Numero di figli									
1	42	50,0	51	51,5	47	45,6	140	49,0	47
2 o 3	42	50,0	46	46,5	54	52,4	142	49,7	47
4 o +	0	0,0	2	2,0	2	1,9	4	1,4	1
Titolo di studio posseduto									
Obbligo scolastico	6	7,1	8	8,1	9	8,7	23	8,0	8
Formazione professionale	17	20,2	11	11,1	10	9,7	38	13,3	13
Scuola media superiore	31	36,9	36	36,4	43	41,7	110	38,5	37
Laurea - post-laurea	30	35,7	44	44,4	41	39,8	115	40,2	38
Stato civile									
Nubile/single	1	1,2	2	2,0	2	1,9	5	1,7	2
Coniugata/convivente	81	96,4	96	97,0	96	93,2	273	95,5	91
Separata/divorziata	1	1,2	1	1,0	4	3,9	6	2,1	2
Vedova	0	0,0	0	0,0	1	1,0	1	0,3	0
Non risponde	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	0,3	0
Professione del partner									
Non ha partner	2	2,4	3	3,0	7	6,8	12	4,2	4
Dirigente/Quadro	3	3,6	3	3,0	6	5,8	12	4,2	4
Impiegato	21	25,0	37	37,4	33	32,0	91	31,8	30
Operaio	24	28,6	25	25,3	34	33,0	83	29,0	28
Imprenditore	4	4,8	8	8,1	3	2,9	15	5,2	5
Libero professionista/Lavoratore in proprio	20	23,8	16	16,2	13	12,6	49	17,1	16
Altro	7	8,3	7	7,1	6	5,8	20	7,0	7
Non risponde	3	3,6	0	0,0	1	1,0	4	1,4	1

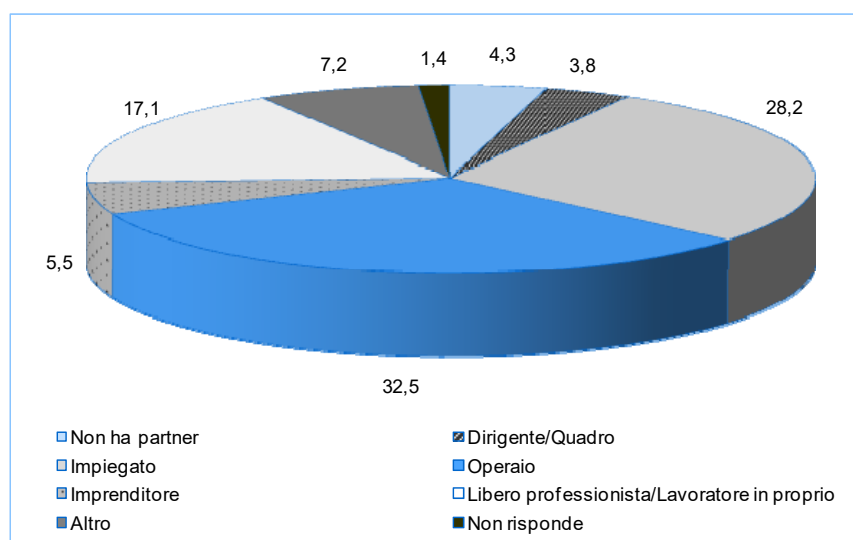
Fonte: USPML

Tab. 2b CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA PERIFERICA (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Numero di figli									
1	48	45,3	55	45,5	69	50,4	172	47,3	57
2 o 3	54	50,9	66	54,5	64	46,7	184	50,5	61
4 o +	4	3,8	0	0,0	4	2,9	8	2,2	3
Titolo di studio posseduto									
Obbligo scolastico	14	13,2	9	7,4	10	7,3	33	9,1	11
Formazione professionale	10	9,4	21	17,4	21	15,3	52	14,3	17
Scuola media superiore	59	55,7	54	44,6	69	50,4	182	50,0	61
Laurea - post-laurea	22	20,8	37	30,6	36	26,3	95	26,1	32
Non risponde	1	0,9	0	0,0	1	0,7	2	0,5	1
Stato civile									
Nubile/single	1	0,9	1	0,8	8	5,8	10	2,7	3
Coniugata/convivente	105	99,1	118	97,5	125	91,2	348	95,6	116
Separata/divorziata	0	0,0	2	1,7	4	2,9	6	1,6	2
Vedova	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Professione del partner									
Non ha partner	1	0,9	3	2,5	12	8,8	16	4,4	5
Dirigente/Quadro	2	1,9	5	4,1	6	4,4	13	3,6	4
Impiegato	24	22,6	31	25,6	37	27,0	92	25,3	31
Operaio	49	46,2	40	33,1	39	28,5	128	35,2	43
Imprenditore	5	4,7	6	5,0	10	7,3	21	5,8	7
Libero professionista/Lavoratore in proprio	21	19,8	22	18,2	19	13,9	62	17,0	21
Altro	4	3,8	11	9,1	12	8,8	27	7,4	9
Non risponde	0	0,0	3	2,5	2	1,5	5	1,4	2

Fonte: USPML

Graf. 2 ESISTENZA E PROFESSIONE DEL PARTNER
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

3. IL LAVORO ABBANDONATO

Dopo una prima ricostruzione del profilo personale delle madri dimissionarie, ci si sofferma ora, in questa seconda tappa dell'analisi, sulle caratteristiche del lavoro abbandonato. Ciò attraverso l'esame di una serie di variabili sia di natura oggettiva correlate all'occupazione precedente (quali la tipologia contrattuale e l'anzianità sul lavoro, la natura giuridica e i settori di attività, le professioni e le mansioni svolte, gli orari e le dinamiche conciliative in relazione alla diffusione dei contratti a tempo parziale, agli spostamenti sul territorio, al lavoro straordinario), sia di natura soggettiva, basate cioè sui giudizi personali delle intervistate su alcuni aspetti del lavoro precedente (l'interesse per il contenuto del lavoro, il clima relazionale esistente nell'ambiente del lavoro e i rapporti con i colleghi, la crescita professionale e la possibilità di carriera, la coerenza delle mansioni rispetto al percorso professionale, il livello retributivo, le garanzie e la sicurezza sul lavoro, ecc.). Tenendo conto di tale distinzione, si procede di seguito con l'analisi dei tratti più salienti del lavoro abbandonato, a cominciare dagli aspetti afferenti alle caratteristiche oggettive.

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

Nel periodo 2016-2018, così come nel triennio precedente, risulta preponderante il peso del settore privato tra i datori delle lavoratrici intervistate che hanno lasciato il lavoro nel periodo di maternità: il 98,8% a fronte di poco più dell'1% di uscite dal pubblico impiego (Tab. 3). Questo dato conferma la persistenza del divario che storicamente separa il settore privato dagli standard del Pubblico impiego, in materia di tutela della maternità e delle pratiche di conciliazione, in particolare la più ricorrente concessione del lavoro a tempo parziale.

Analogamente ai risultati delle indagini precedenti, tra i settori da cui proviene il maggiore numero delle dimissionarie, spicca il terziario con un apporto complessivo di poco più dell'85% delle intervistate e in particolare, i comparti commercio-pubblici esercizi-riparazioni, e i servizi alle imprese (nella misura, rispettivamente, del 34,6%, e del 21,5% del totale). Seguono, a distanza, la Pubblica Amministrazione e le aree private della sanità e dell'istruzione che totalizzano poco più del 13,0% delle intervistate.

Le provenienze dal settore primario e dall'industria si limitano, rispettivamente, allo 0,9% e a poco più del 12,0%.

La su indicata ripartizione delle intervistate corrisponde, per quanto riguarda il primario e il terziario, anche a quanto rilevato nelle due zone urbane e periferiche in cui si è suddiviso il territorio provinciale ai fini della presente indagine. Differente risulta invece il posizionamento del comparto manifatturiero che rappresenta una maggiore incidenza nelle zone periferiche (15,4%) e una minore concentrazione nelle zone urbane (8,0%) (Tabb. 3a e 3b).

➤ **Tipologie contrattuali e anzianità di servizio**

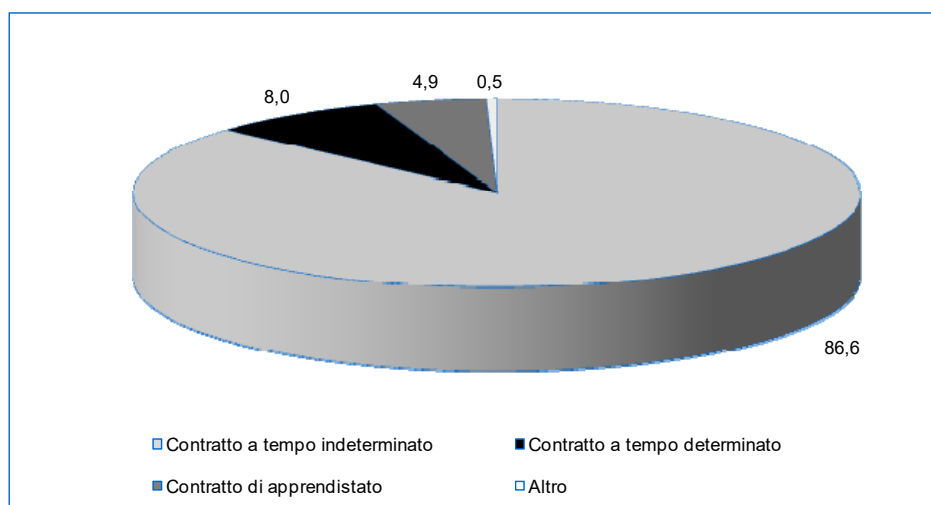
La dinamica complessivamente rilevata nel triennio 2016-2018 si allinea a quella del

periodo precedente anche per quanto riguarda la constatazione che il lavoro abbandonato durante il periodo di maternità dalle lavoratrici è prevalentemente un lavoro stabile. Tale stabilità si manifesta sia in termini di un'anzianità di servizio di media - lunga durata, sia in termini di numerosità dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Più nello specifico, le intervistate con una esperienza di lavoro da 6 ad oltre 10 anni, raggiungono la quota complessiva del 56,3% per l'intero territorio provinciale, che sale ulteriormente al 59,3% nelle aree periferiche. Ciò, nonostante sia da evidenziare che all'interno di questa fascia (da 6 ad oltre 10 anni) predomina, con il 38,6% dei casi, la categoria con un'anzianità di servizio minore, tra 6 e 10 anni (a fronte del 17,7% di chi ha maturato un'anzianità ultradecennale), e che la quota di coloro che hanno un'esperienza di breve e brevissima durata fino a 5 anni rasenti, comunque, l'importante quota del 44% circa del totale intervistate (Tab. 3).

Ancora più netta risulta la predominanza dei contratti a tempo indeterminato che totalizzando 563 casi su 650 complessivi nel triennio di riferimento, incide per l'86,6% del totale, lasciando margini decisamente limitati ai contratti a tempo determinato (l'8,0%) o di apprendistato e di altre tipologie di contratto che insieme non vanno molto oltre il 5% circa del totale (Graf. 3).

Graf. 3 FORMA CONTRATTUALE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE - valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

➤ Professioni e mansioni svolte nell'occupazione precedente

La ricostruzione complessiva degli aspetti relativi alle professioni e alle mansioni svolte nelle precedenti occupazioni, nel triennio di riferimento, delinea per le madri dimissionarie un profilo rientrante per il 31,8% nelle professioni cosiddette qualificate (afferenti alle vendite, al turismo e ai servizi alle famiglie), e per il 30,6% in quelle definite di tipo impiegatizio esecutivo (Graf. 4).

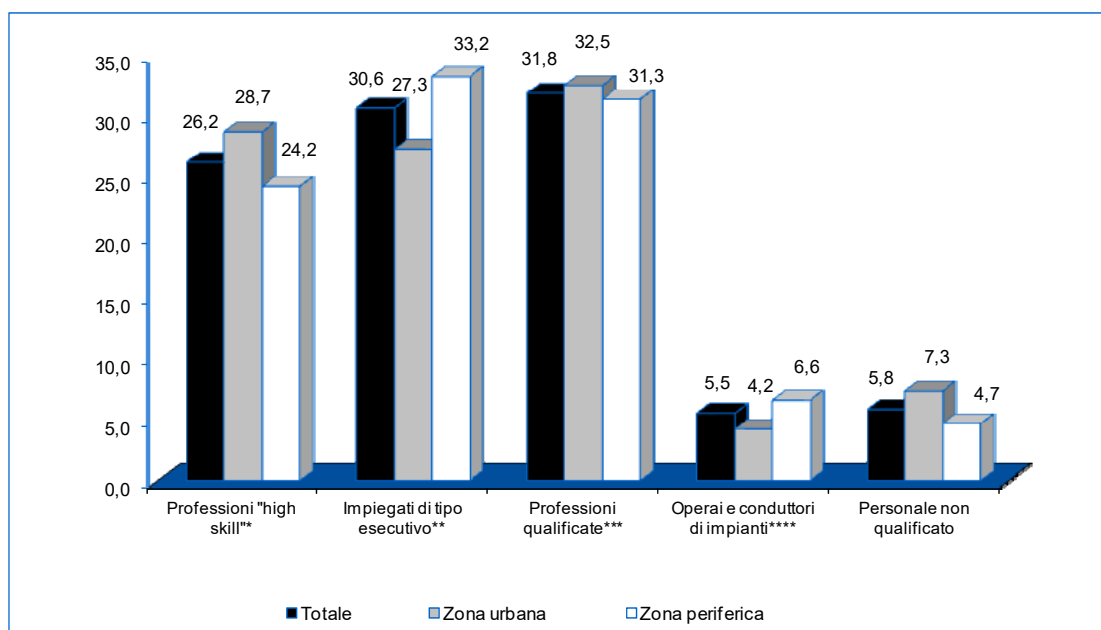
La rilevanza di queste due tipologie di professioni tra le intervistate risulta ancora maggiore se si considera che i medesimi profili hanno un'incidenza, decisamente minore

sulla popolazione femminile occupata complessivamente nello stesso arco temporale in base ai dati ISTAT (27,9% per le professioni qualificate e 17,4% per quelle esecutive). Non altrettanto dicasi nel caso delle professioni “high-skill” che si aggiudicano una quota attorno al 26% circa tra le intervistate. Confrontando questa quota con l’incidenza dei profili high-skill sull’occupazione femminile complessiva nello stesso periodo (39,3%), si evidenzia una minor propensione alle dimissioni per questa categoria durante il periodo di maternità. Ciò, nonostante sembri particolarmente impattante il peso di questa figura tra le intervistate residenti nelle aree urbane (28,7%).

Nelle zone periferiche, invece, si replica il primato delle mansioni qualificate ed esecutive nelle occupazioni precedenti delle dimissionarie, con una prevalenza della seconda tipologia (33,2%) sulla prima.

Le mansioni raggruppate nella categoria delle professioni non qualificate, infine, si limitano complessivamente ai valori non superiori al 5,8%, mentre le dimissionarie provenienti dalle qualifiche del gruppo “operai e conduttori di impianti” (composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio) sono il 5,5%.

Graf. 4 PROFESSIONI SVOLTE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE - valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



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

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

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

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

Fonte: USPML

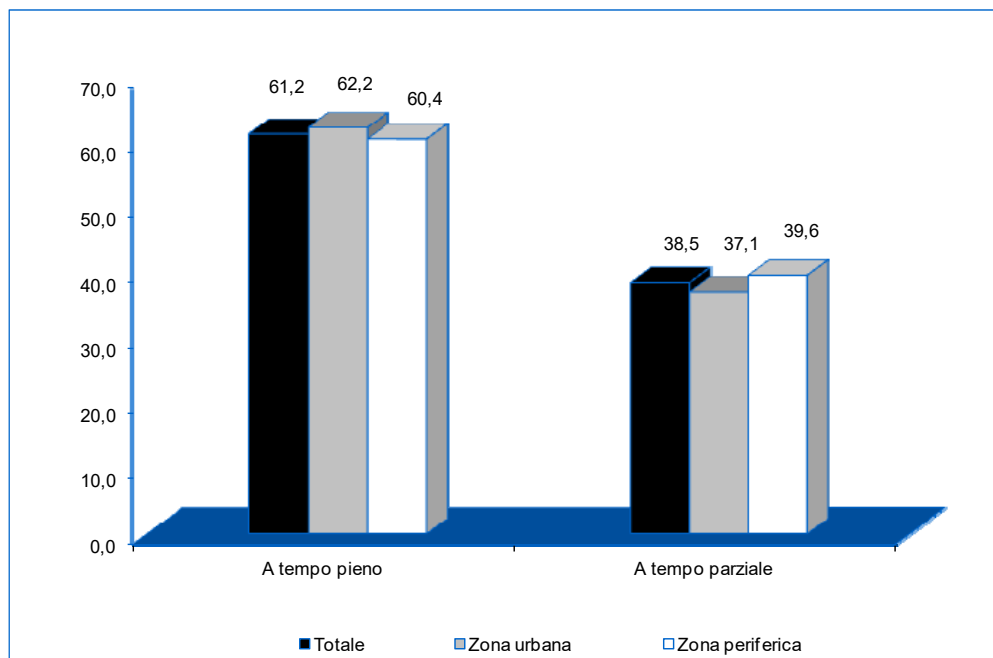
➤ Dinamiche conciliative nel precedente lavoro

Proseguendo nell'analisi delle caratteristiche del lavoro abbandonato dalle intervistate, ci si sofferma ora su alcune variabili quali il regime orario, il lavoro straordinario e gli spostamenti sul territorio, per l'importanza che esse rivestono per le dinamiche conciliative.

Il quadro che emerge dai dati complessivi del triennio 2016-2018 per l'intero territorio provinciale, descrive una precedente occupazione in cui prevale nettamente il lavoro a tempo pieno (il 61,2% del totale intervistate che raggiunge la quota massima del 62,2% nelle aree urbane), in particolare la tipologia con l'orario spezzato (43,7%⁶). Si è, pertanto, in presenza di una quota minore di part-timer tra le dimissionarie (il 38,5%⁷ che sale al 39,6% nelle zone periferiche) rispetto alla media delle donne complessivamente occupate a tempo parziale, rilevata dall'ISTAT nel medesimo triennio di riferimento (40,8%) (Graf. 5).

Un regime orario, probabilmente, troppo impegnativo rispetto alle nuove esigenze legate alla nascita di un figlio, soprattutto se ciò è aggravato dalla necessità di soddisfare le richieste di lavoro straordinario, in maniera "regolare o spesso", come dichiara il 42,0%, cioè una fetta significativa ancorché non maggioritaria delle intervistate. Poco più del 44%, invece, ha dovuto corrispondere a tale esigenza seppur "raramente o quasi mai", mentre solo il 12,9% delle intervistate risponde di non averlo mai dovuto svolgere (Tab. 3).

Graf. 5 TIPO DI ORARIO NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE - valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

⁶ A fronte dell'8,3% a orario continuato e del 9,2% a turni.

⁷ Risultano inoltre alcune non risposte.

Decisamente meno rilevante risulta, invece, il peso degli spostamenti per lavoro nelle precedenti occupazioni. Le incidenze complessive dei casi di “regolari” o “frequenti” spostamenti per questo motivo, infatti, si limitano, rispettivamente, al 4,9% e al 2,5% nel triennio di riferimento, a fronte del 71,1% delle intervistate che ha risposto a questa domanda⁸ “mai”, “raramente” (11,2%) e “quasi mai” (9,7%).

➤ **Giudizi delle intervistate**

Le valutazioni soggettive espresse dalle intervistate su alcuni aspetti del vissuto lavorativo precedente le loro dimissioni, costituiscono l’oggetto di questo paragrafo. A tale scopo alle dimissionarie viene proposta una batteria di domande centrate sui diversi aspetti delle attività lavorative precedenti quali la modulazione dell’orario; la possibilità di acquisizione di competenze professionali; il clima relazionale esistente tra colleghi e datore di lavoro; la distanza da casa; le garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità); l’opportunità di carriera; la soddisfazione complessiva personale, la coerenza delle mansioni con il percorso professionale; la possibilità di avere permessi e il livello salariale (Graf. 6, Tab. 3.1).

I giudizi espressi dalle intervistate sono stati strutturati in una rosa di risposte comprese tra le voci positivo, negativo o neutro (né positivo, né negativo). In prima battuta si tiene conto solo dei due primi poli tralasciando le valutazioni neutre (né positivo né negativo) e quelle non pertinenti e le non risposte.

Iniziando con gli aspetti per i quali le risposte positive delle intervistate rappresentano la netta maggioranza, troviamo gli stessi item riscontrati nell’indagine del triennio precedente e cioè:

- la regolarità nei pagamenti (con l’80,8% di intervistate);
- il rispetto delle norme in materia di sicurezza dell’ambiente di lavoro (con il 75,1% di intervistate);
- le tutele e le garanzie offerte in caso di malattia, di infortuni e di maternità (con il 69,2% di intervistate);
- interesse per il contenuto del lavoro (66,9%);
- la distanza da casa e la problematicità del tragitto casa-lavoro (57,1%);
- la coerenza delle mansioni con il percorso professionale (valutata positivamente dal 54,5% delle intervistate).

A discendere la graduatoria su esposta, seguono gli ambiti in cui i giudizi favorevoli assumono incidenze relativamente minori pur esprimendo ancora prevalentemente una maggioranza relativa. Si tratta di:

- i rapporti con i colleghi e con il titolare/responsabile dell’azienda, valutati positivamente dal 49,5% delle intervistate e negativamente dal 12,0% di loro. Ma comincia già a farsi rilevante (35,8%) la quota delle risposte neutre (né contenta né scontenta);
- la possibilità di avere permessi/riposi totalizza il 41,4% dei pareri positivi, ma anche il 22,8% dei giudizi negativi, mentre poco più di una intervistata su tre esprime una

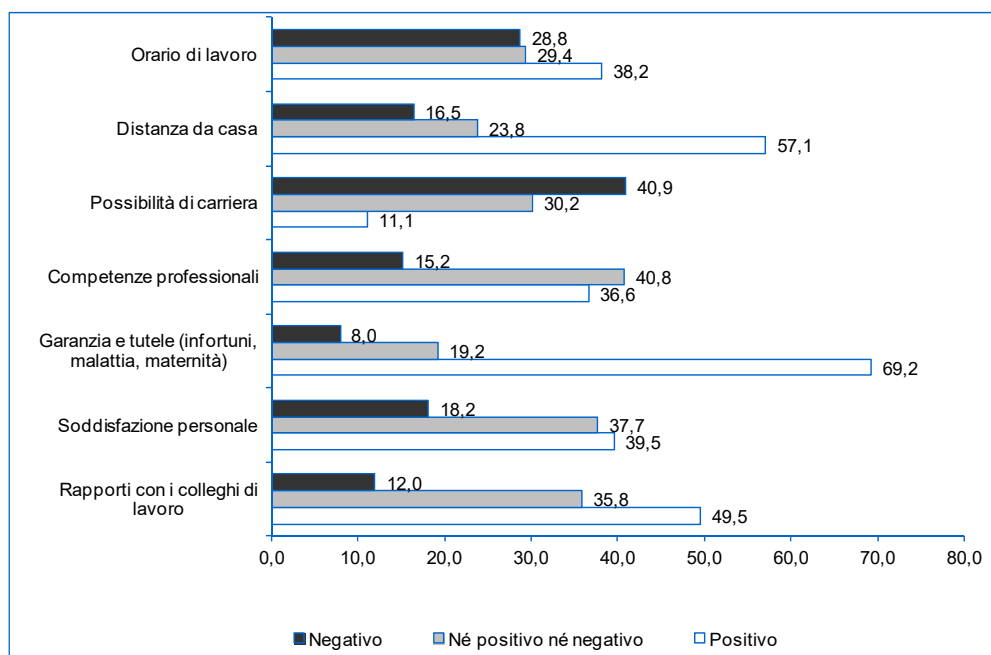
⁸ Vedi il questionario in appendice.

- valutazione neutra in merito;
- il grado di soddisfazione personale per il lavoro precedente le dimissioni vede il dilatarsi della fetta dei giudizi neutri (al 37,7%) restringendo l'ampiezza delle risposte positive (39,5%) che rimangono comunque nettamente superiori rispetto ai giudizi negativi (18,2%);
 - l'orario di lavoro, raccoglie relativamente una percentuale ancora minore dei consensi pari al 38,2% superando non di molto la quota dei pareri negativi (28,8%) e neutri (29,4%).

La possibilità di acquisire competenze professionali, è il primo ambito in cui le risposte positive (al 36,6% del totale) vengono superate non tanto da quelle negative che si limitano al 15,2%, bensì dalle risposte neutre pari al 40,8%.

La possibilità di carriera si conferma posizionata all'ultimo posto, come nel triennio precedente, ed è l'unico ambito in cui le valutazioni negative attorno al 40,9%, superano nettamente quelle positive (11,1%) e i giudizi neutri (30,2%).

Graf. 6 VALUTAZIONE DELLE INTERVISTATE SU ALCUNE CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE PRECEDENTE
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

Per completare il quadro su esposto va aggiunta una riflessione in merito al livello della retribuzione la cui importanza intrinseca è rafforzata ulteriormente dal fatto che un basso salario, in presenza degli elevati di costi dei servizi di cura esterni alla famiglia, può essere di per sé un valido motivo per abbandonare il lavoro anche solo temporaneamente.

Le retribuzioni dichiarate dalle intervistate spaziano tra 1.000 e 1.500 euro mensili per poco oltre il 53% di loro. Per un altro 36,8% essa, invece, non supera la soglia di 1000 euro mensili, mentre si limitano al 9,5% delle intervistate le retribuzioni superiori tra 1.500 e

2.500 euro mensili. Questo dato traspare grosso modo anche nei giudizi espressi dalle madri dimissionarie le quali nel 59,1% dei casi classificano nella fascia media la propria retribuzione nella precedente occupazione. Poco più del 29%, invece, la considera bassa ma sufficiente per vivere, mentre solo il 4,9% la ritiene insufficiente (Tab. 3).

➤ **In sintesi**

Da questa prima analisi delle occupazioni abbandonate dalle intervistate nel periodo di maternità, emerge un quadro abbastanza positivo di tale contesto lavorativo: un livello di retribuzione che solo nel 5% circa dei casi è valutato come insufficiente; una stabilità occupazionale testimoniata sia dalla anzianità del servizio, sia dalla prevalenza dei contratti a tempo indeterminato; e una predominanza delle valutazioni positive delle intervistate (in ben dieci aspetti indagati su dodici) sui giudizi negativi, ancorché non sempre espressione di una maggioranza assoluta.

Le maggiori aree di criticità, dove l'incidenza dei giudizi positivi tende ad affievolirsi, sono in ordine decrescente, il regime orario, la possibilità di acquisire competenze professionali e la possibilità di carriera. Quest'ultimo aspetto nella decisione di abbandonare il lavoro nel periodo di maternità è peraltro meno determinante per la lavoratrici madri. Emergono invece in tutta la loro centralità le prime due questioni e soprattutto quella concernente la modulazione dell'orario che diventa particolarmente impattante in relazione delle nuove esigenze della famiglia. Ma, complessivamente, è altissimo il livello di gradimento per il lavoro lasciato nel triennio 2016-2018, sfiorando il 92% delle intervistate tra chi risponde "Molto" e chi "Abbastanza" a questa domanda.

Tab. 3 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Natura giuridica del datore di lavoro									
Pubblico	5	2,6	2	0,9	0	0,0	7	1,1	2
Privato	184	96,8	218	99,1	240	100,0	642	98,8	214
Non risponde	1	0,5	0	0,0	0	0,0	1	0,2	0
Settore attività datore di lavoro									
Agricoltura ed estrazioni	3	1,6	2	0,9	1	0,4	6	0,9	2
Industria	25	13,2	24	10,9	30	12,5	79	12,2	26
Costruzioni	5	2,6	4	1,8	3	1,3	12	1,8	4
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	66	34,7	67	30,5	92	38,3	225	34,6	75
Credito e assicurazioni	5	2,6	5	2,3	5	2,1	15	2,3	5
Servizi alle imprese	40	21,1	52	23,6	48	20,0	140	21,5	47
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	6	3,2	5	2,3	7	2,9	18	2,8	6
Pubblica amm., sanità, istruzione	20	10,5	32	14,5	33	13,8	85	13,1	28
Altre attività dei servizi	18	9,5	26	11,8	18	7,5	62	9,5	21
Altro (servizi domestici, serv. riparazioni per l'industria)	2	1,1	3	1,4	3	1,3	8	1,2	3
Contratto									
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	165	86,8	190	86,4	208	86,7	563	86,6	188
Contratto a tempo determinato	12	6,3	19	8,6	21	8,8	52	8,0	17
Contratto di apprendistato	12	6,3	10	4,5	10	4,2	32	4,9	11
Altro	1	0,5	1	0,5	1	0,4	3	0,5	1
Ha firmato delle dimissioni in bianco?									
Sì	2	1,1	2	0,9	2	0,8	6	0,9	2
No	187	98,4	216	98,2	234	97,5	637	98,0	212
Non risponde	1	0,5	2	0,9	4	1,7	7	1,1	2
Orario nell'occupazione									
A tempo pieno	115	60,5	139	63,2	144	60,0	398	61,2	133
A tempo parziale	73	38,4	81	36,8	96	40,0	250	38,5	83
Non risponde	2	1,1	0	0,0	0	0,0	2	0,3	1
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa									
Meno di un anno	12	6,3	13	5,9	19	7,9	44	6,8	15
1-5 anni	64	33,7	82	37,3	94	39,2	240	36,9	80
6-10 anni	83	43,7	84	38,2	84	35,0	251	38,6	84
Oltre 10 anni	31	16,3	41	18,6	43	17,9	115	17,7	38
Lavoro straordinario									
Sì regolarmente o spesso	62	32,6	103	46,8	108	45,0	273	42,0	91
Raramente, quasi mai	96	50,5	91	41,4	101	42,1	288	44,3	96
Mai	30	15,8	25	11,4	29	12,1	84	12,9	28
Non risponde	2	1,1	1	0,5	2	0,8	5	0,8	2
Retribuzione									
Alta	10	5,3	14	6,4	18	7,5	42	6,5	14
Media	121	63,7	125	56,8	138	57,5	384	59,1	128
Bassa	52	27,4	68	30,9	70	29,2	190	29,2	63
Insufficiente	7	3,7	12	5,5	13	5,4	32	4,9	11
Non risponde	0	0,0	1	0,5	1	0,4	2	0,3	1

Fonte: USPML

Tab. 3a SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA URBANA (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Natura giuridica del datore di lavoro									
Pubblico	4	4,8	0	0,0	0	0,0	4	1,4	1
Privato	79	94,0	99	100,0	103	100,0	281	98,3	94
Non risponde	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	0,3	0
Settore attività datore di lavoro									
Agricoltura ed estrazioni	1	1,2	2	2,0	0	0,0	3	1,0	1
Industria	9	10,7	8	8,1	6	5,8	23	8,0	8
Costruzioni	2	2,4	2	2,0	0	0,0	4	1,4	1
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	32	38,1	26	26,3	38	36,9	96	33,6	32
Credito e assicurazioni	2	2,4	1	1,0	4	3,9	7	2,4	2
Servizi alle imprese	13	15,5	30	30,3	25	24,3	68	23,8	23
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	4	4,8	3	3,0	2	1,9	9	3,1	3
Pubblica amm., sanità, istruzione	9	10,7	13	13,1	19	18,4	41	14,3	14
Altre attività dei servizi	11	13,1	13	13,1	7	6,8	31	10,8	10
Altro (servizi domestici, serv. riparazioni per l'industria)	1	1,2	1	1,0	2	1,9	4	1,4	1
Contratto									
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	70	83,3	87	87,9	87	84,5	244	85,3	81
Contratto a tempo determinato	7	8,3	7	7,1	13	12,6	27	9,4	9
Contratto di apprendistato	6	7,1	4	4,0	3	2,9	13	4,5	4
Altro	1	1,2	1	1,0	0	0,0	2	0,7	1
Ha firmato delle dimissioni in bianco?									
Sì	0	0,0	1	1,0	2	1,9	3	1,0	1
No	84	100,0	96	97,0	98	95,1	278	97,2	93
Non risponde	0	0,0	2	2,0	3	2,9	5	1,7	2
Orario nell'occupazione									
A tempo pieno	52	61,9	61	61,6	65	63,1	178	62,2	59
A tempo parziale	30	35,7	38	38,4	38	36,9	106	37,1	35
Non risponde	2	2,4	0	0,0	0	0,0	2	0,7	1
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa									
Meno di un anno	6	7,1	4	4,0	12	11,7	22	7,7	7
1-5 anni	28	33,3	39	39,4	47	45,6	114	39,9	38
6-10 anni	40	47,6	42	42,4	30	29,1	112	39,2	37
Oltre 10 anni	10	11,9	14	14,1	14	13,6	38	13,3	13
Lavoro straordinario									
Sì regolarmente o spesso	32	38,1	46	46,5	46	44,7	124	43,4	41
Raramente, quasi mai	36	42,9	44	44,4	46	44,7	126	44,1	42
Mai	14	16,7	9	9,1	11	10,7	34	11,9	11
Non risponde	2	2,4	0	0,0	0	0,0	2	0,7	1
Retribuzione									
Alta	6	7,1	9	9,1	8	7,8	23	8,0	8
Media	53	63,1	51	51,5	69	67,0	173	60,5	58
Bassa	23	27,4	31	31,3	20	19,4	74	25,9	25
Insufficiente	2	2,4	7	7,1	6	5,8	15	5,2	5
Non risponde	0	0,0	1	1,0	0	0,0	1	0,3	0

Fonte: USPML

Tab. 3b SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA PERIFERICA (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Natura giuridica del datore di lavoro									
Pubblico	1	0,9	2	1,7	0	0,0	3	0,8	1
Privato	105	99,1	119	98,3	137	100,0	361	99,2	120
Settore attività datore di lavoro									
Agricoltura ed estrazioni	2	1,9	0	0,0	1	0,7	3	0,8	1
Industria	16	15,1	16	13,2	24	17,5	56	15,4	19
Costruzioni	3	2,8	2	1,7	3	2,2	8	2,2	3
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	34	32,1	41	33,9	54	39,4	129	35,4	43
Credito e assicurazioni	3	2,8	4	3,3	1	0,7	8	2,2	3
Servizi alle imprese	27	25,5	22	18,2	23	16,8	72	19,8	24
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	2	1,9	2	1,7	5	3,6	9	2,5	3
Pubblica amm., sanità, istruzione	11	10,4	19	15,7	14	10,2	44	12,1	15
Altre attività dei servizi	7	6,6	13	10,7	11	8,0	31	8,5	10
Altro servizi domestici, servizi riparazioni per l'industria)	1	0,9	2	1,7	1	0,7	4	1,1	1
Contratto									
Forma contrattuale									
Contratto a tempo indeterminato	95	89,6	103	85,1	121	88,3	319	87,6	106
Contratto a tempo determinato	5	4,7	12	9,9	8	5,8	25	6,9	8
Contratto di apprendistato	6	5,7	6	5,0	7	5,1	19	5,2	6
Altro	0	0,0	0	0,0	1	0,7	1	0,3	0
Ha firmato delle dimissioni in bianco?									
Si	2	1,9	1	0,8	0	0,0	3	0,8	1
No	103	97,2	120	99,2	136	99,3	359	98,6	120
Non risponde	1	0,9	0	0,0	1	0,7	2	0,5	1
Orario nell'occupazione									
A tempo pieno	63	59,4	78	64,5	79	57,7	220	60,4	73
A tempo parziale	43	40,6	43	35,5	58	42,3	144	39,6	48
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa									
Meno di un anno	6	5,7	9	7,4	7	5,1	22	6,0	7
1-5 anni	36	34,0	43	35,5	47	34,3	126	34,6	42
6-10 anni	43	40,6	42	34,7	54	39,4	139	38,2	46
Oltre 10 anni	21	19,8	27	22,3	29	21,2	77	21,2	26
Lavoro straordinario									
Si regolarmente o spesso	30	28,3	57	47,1	62	45,3	149	40,9	50
Raramente, quasi mai	60	56,6	47	38,8	55	40,1	162	44,5	54
Mai	16	15,1	16	13,2	18	13,1	50	13,7	17
Non risponde	0	0,0	1	0,8	2	1,5	3	0,8	1
Retribuzione									
Alta	4	3,8	5	4,1	10	7,3	19	5,2	6
Media	68	64,2	74	61,2	69	50,4	211	58,0	70
Bassa	29	27,4	37	30,6	50	36,5	116	31,9	39
Insufficiente	5	4,7	5	4,1	7	5,1	17	4,7	6
Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	0,7	1	0,3	0

Fonte: USPML

Tab. 3.1 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Qualifica posseduta									
Apprendista	11	5,8	10	4,5	11	4,6	32	4,9	11
Operaia o commessa	78	41,1	70	31,8	91	37,9	239	36,8	80
Impiegata	98	51,6	133	60,5	132	55,0	363	55,8	121
Quadro/Direttivo	3	1,6	7	3,2	6	2,5	16	2,5	5
Mansione svolta									
Professioni "high-skill**	49	25,8	59	26,8	62	25,8	170	26,2	57
Impiegati di tipo esecutivo**	55	28,9	74	33,6	70	29,2	199	30,6	66
Professioni qualificate***	58	30,5	70	31,8	79	32,9	207	31,8	69
Operai e conduttori di impianti****	15	7,9	8	3,6	13	5,4	36	5,5	12
Personale non qualificato	13	6,8	9	4,1	16	6,7	38	5,8	13
Caratteristiche dell'occupazione									
Orario di lavoro									
Positivo	80	42,1	81	36,8	87	36,3	248	38,2	83
Né positivo né negativo	44	23,2	76	34,5	71	29,6	191	29,4	64
Negativo	59	31,1	57	25,9	71	29,6	187	28,8	62
Non pertinente	5	2,6	5	2,3	5	2,1	15	2,3	5
Non risposto	2	1,1	1	0,5	6	2,5	9	1,4	3
Distanza da casa									
Positivo	116	61,1	122	55,5	133	55,4	371	57,1	124
Né positivo né negativo	41	21,6	55	25,0	59	24,6	155	23,8	52
Negativo	30	15,8	40	18,2	37	15,4	107	16,5	36
Non pertinente	1	0,5	2	0,9	6	2,5	9	1,4	3
Non risposto	2	1,1	1	0,5	5	2,1	8	1,2	3
Possibilità di carriera									
Positivo	21	11,1	26	11,8	25	10,4	72	11,1	24
Né positivo né negativo	62	32,6	73	33,2	61	25,4	196	30,2	65
Negativo	83	43,7	82	37,3	101	42,1	266	40,9	89
Non pertinente	21	11,1	37	16,8	47	19,6	105	16,2	35
Non risposto	3	1,6	2	0,9	6	2,5	11	1,7	4
Possibilità di acquisizione di competenze prof.									
Positivo	68	35,8	83	37,7	87	36,3	238	36,6	79
Né positivo né negativo	82	43,2	89	40,5	94	39,2	265	40,8	88
Negativo	24	12,6	36	16,4	39	16,3	99	15,2	33
Non pertinente	11	5,8	10	4,5	14	5,8	35	5,4	12
Non risposto	5	2,6	2	0,9	6	2,5	13	2,0	4
Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)									
Positivo	149	78,4	147	66,8	154	64,2	450	69,2	150
Né positivo né negativo	23	12,1	47	21,4	55	22,9	125	19,2	42
Negativo	14	7,4	21	9,5	17	7,1	52	8,0	17
Non pertinente	1	0,5	3	1,4	9	3,8	13	2,0	4
Non risposto	3	1,6	2	0,9	5	2,1	10	1,5	3
Soddisfazione personale									
Positivo	86	45,3	88	40,0	83	34,6	257	39,5	86
Né positivo né negativo	73	38,4	75	34,1	97	40,4	245	37,7	82
Negativo	26	13,7	48	21,8	44	18,3	118	18,2	39
Non pertinente	1	0,5	6	2,7	9	3,8	16	2,5	5
Non risposto	4	2,1	3	1,4	7	2,9	14	2,2	5
Rapporti con i colleghi di lavoro									
Positivo	107	56,3	108	49,1	107	44,6	322	49,5	107
Né positivo né negativo	64	33,7	74	33,6	95	39,6	233	35,8	78
Negativo	16	8,4	33	15,0	29	12,1	78	12,0	26
Non pertinente	1	0,5	2	0,9	4	1,7	7	1,1	2
Non risposto	2	1,1	3	1,4	5	2,1	10	1,5	3

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

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

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

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

Fonte: USPML

Tab. 3.1a SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE - ZONA URBANA (anni 2016, 2017, 2018) - valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Qualifica posseduta									
Apprendista	6	7,1	5	5,1	4	3,9	15	5,2	5
Operaia o commessa	33	39,3	31	31,3	40	38,8	104	36,4	35
Impiegata	42	50,0	60	60,6	55	53,4	157	54,9	52
Quadro/Direttivo	3	3,6	3	3,0	4	3,9	10	3,5	3
Mansione svolta									
Professioni "high-skill**	23	27,4	29	29,3	30	29,1	82	28,7	27
Impiegati di tipo esecutivo**	25	29,8	28	28,3	25	24,3	78	27,3	26
Professioni qualificate***	28	33,3	31	31,3	34	33,0	93	32,5	31
Operai e conduttori di impianti****	3	3,6	5	5,1	4	3,9	12	4,2	4
Personale non qualificato	5	6,0	6	6,1	10	9,7	21	7,3	7
Caratteristiche dell'occupazione									
Orario di lavoro									
Positivo	29	34,5	33	33,3	33	32,0	95	33,2	32
Né positivo né negativo	19	22,6	35	35,4	30	29,1	84	29,4	28
Negativo	32	38,1	28	28,3	34	33,0	94	32,9	31
Non pertinente	4	4,8	2	2,0	3	2,9	9	3,1	3
Non risposto	0	0,0	1	1,0	3	2,9	4	1,4	1
Distanza da casa									
Positivo	51	60,7	57	57,6	68	66,0	176	61,5	59
Né positivo né negativo	20	23,8	23	23,2	20	19,4	63	22,0	21
Negativo	13	15,5	17	17,2	10	9,7	40	14,0	13
Non pertinente	0	0,0	1	1,0	3	2,9	4	1,4	1
Non risposto	0	0,0	1	1,0	2	1,9	3	1,0	1
Possibilità di carriera									
Positivo	10	11,9	14	14,1	9	8,7	33	11,5	11
Né positivo né negativo	26	31,0	32	32,3	32	31,1	90	31,5	30
Negativo	33	39,3	34	34,3	41	39,8	108	37,8	36
Non pertinente	14	16,7	17	17,2	18	17,5	49	17,1	16
Non risposto	1	1,2	2	2,0	3	2,9	6	2,1	2
Possibilità di acquisizione di competenze prof.									
Positivo	27	32,1	38	38,4	38	36,9	103	36,0	34
Né positivo né negativo	42	50,0	41	41,4	37	35,9	120	42,0	40
Negativo	8	9,5	13	13,1	16	15,5	37	12,9	12
Non pertinente	6	7,1	5	5,1	9	8,7	20	7,0	7
Non risposto	1	1,2	2	2,0	3	2,9	6	2,1	2
Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)									
Positivo	68	81,0	64	64,6	75	72,8	207	72,4	69
Né positivo né negativo	11	13,1	22	22,2	15	14,6	48	16,8	16
Negativo	4	4,8	9	9,1	6	5,8	19	6,6	6
Non pertinente	0	0,0	2	2,0	5	4,9	7	2,4	2
Non risposto	1	1,2	2	2,0	2	1,9	5	1,7	2
Soddisfazione personale									
Positivo	39	46,4	43	43,4	36	35,0	118	41,3	39
Né positivo né negativo	32	38,1	27	27,3	44	42,7	103	36,0	34
Negativo	11	13,1	25	25,3	17	16,5	53	18,5	18
Non pertinente	1	1,2	1	1,0	3	2,9	5	1,7	2
Non risposto	1	1,2	3	3,0	3	2,9	7	2,4	2
Rapporti con i colleghi di lavoro									
Positivo	49	58,3	51	51,5	51	49,5	151	52,8	50
Né positivo né negativo	28	33,3	33	33,3	40	38,8	101	35,3	34
Negativo	6	7,1	12	12,1	9	8,7	27	9,4	9
Non pertinente	1	1,2	1	1,0	1	1,0	3	1,0	1
Non risposto	0	0,0	2	2,0	2	1,9	4	1,4	1

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

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

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

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

Fonte: USPML

Tab. 3.1b SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE - ZONA PERIFERICA (anni 2016, 2017, 2018) - valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Qualifica posseduta									
Apprendista	5	4,7	5	4,1	7	5,1	17	4,7	6
Operaia o commessa	45	42,5	39	32,2	51	37,2	135	37,1	45
Impiegata	56	52,8	73	60,3	77	56,2	206	56,6	69
Quadro/Direttivo	0	0,0	4	3,3	2	1,5	6	1,6	2
Mansione svolta									
Professioni "high-skill"	26	24,5	30	24,8	32	23,4	88	24,2	29
Impiegati di tipo esecutivo**	30	28,3	46	38,0	45	32,8	121	33,2	40
Professioni qualificate***	30	28,3	39	32,2	45	32,8	114	31,3	38
Operai e conduttori di impianti****	12	11,3	3	2,5	9	6,6	24	6,6	8
Personale non qualificato	8	7,5	3	2,5	6	4,4	17	4,7	6
Caratteristiche dell'occupazione									
Orario di lavoro									
Positivo	51	48,1	48	39,7	54	39,4	153	42,0	51
Né positivo né negativo	25	23,6	41	33,9	41	29,9	107	29,4	36
Negativo	27	25,5	29	24,0	37	27,0	93	25,5	31
Non pertinente	1	0,9	3	2,5	2	1,5	6	1,6	2
Non risposto	2	1,9	0	0,0	3	2,2	5	1,4	2
Distanza da casa									
Positivo	65	61,3	65	53,7	65	47,4	195	53,6	65
Né positivo né negativo	21	19,8	32	26,4	39	28,5	92	25,3	31
Negativo	17	16,0	23	19,0	27	19,7	67	18,4	22
Non pertinente	1	0,9	1	0,8	3	2,2	5	1,4	2
Non risposto	2	1,9	0	0,0	3	2,2	5	1,4	2
Possibilità di carriera									
Positivo	11	10,4	12	9,9	16	11,7	39	10,7	13
Né positivo né negativo	36	34,0	41	33,9	29	21,2	106	29,1	35
Negativo	50	47,2	48	39,7	60	43,8	158	43,4	53
Non pertinente	7	6,6	20	16,5	29	21,2	56	15,4	19
Non risposto	2	1,9	0	0,0	3	2,2	5	1,4	2
Possibilità di acquisizione di competenze prof.									
Positivo	41	38,7	45	37,2	49	35,8	135	37,1	45
Né positivo né negativo	40	37,7	48	39,7	57	41,6	145	39,8	48
Negativo	16	15,1	23	19,0	23	16,8	62	17,0	21
Non pertinente	5	4,7	5	4,1	5	3,6	15	4,1	5
Non risposto	4	3,8	0	0,0	3	2,2	7	1,9	2
Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)									
Positivo	81	76,4	83	68,6	79	57,7	243	66,8	81
Né positivo né negativo	12	11,3	25	20,7	40	29,2	77	21,2	26
Negativo	10	9,4	12	9,9	11	8,0	33	9,1	11
Non pertinente	1	0,9	1	0,8	4	2,9	6	1,6	2
Non risposto	2	1,9	0	0,0	3	2,2	5	1,4	2
Soddisfazione personale									
Positivo	47	44,3	45	37,2	47	34,3	139	38,2	46
Né positivo né negativo	41	38,7	48	39,7	53	38,7	142	39,0	47
Negativo	15	14,2	23	19,0	27	19,7	65	17,9	22
Non pertinente	0	0,0	5	4,1	6	4,4	11	3,0	4
Non risposto	3	2,8	0	0,0	4	2,9	7	1,9	2
Rapporti con i colleghi di lavoro									
Positivo	58	54,7	57	47,1	56	40,9	171	47,0	57
Né positivo né negativo	36	34,0	41	33,9	55	40,1	132	36,3	44
Negativo	10	9,4	21	17,4	20	14,6	51	14,0	17
Non pertinente	0	0,0	1	0,8	3	2,2	4	1,1	1
Non risposto	2	1,9	1	0,8	3	2,2	6	1,6	2

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

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

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

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

Fonte: USPML

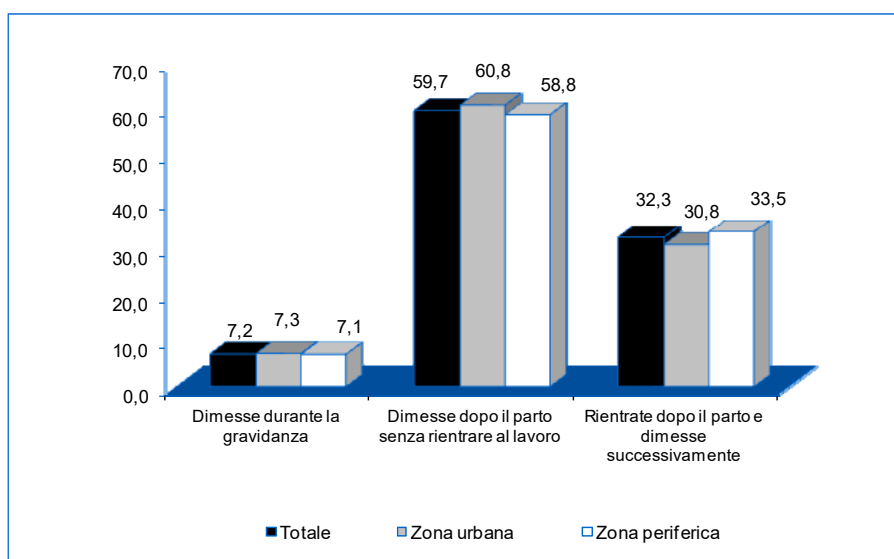
4. LE DIMISSIONI: TEMPI, CONTESTO, MOTIVAZIONI

Prima di addentrarci nell'analisi dei tempi, dei modi e delle motivazioni delle dimissioni durante il periodo di maternità, va sottolineato che nel triennio 2016-2018, analogamente ai periodi precedenti, il fenomeno delle dimissioni in bianco⁹ è risultato molto marginale sia nelle aree urbane, sia nelle zone periferiche del territorio provinciale, interessando, complessivamente, solo lo 0,9% delle intervistate (6 persone). Pertanto, per il 98,0% delle intervistate (637 persone) le dimissioni non sarebbero state acquisite dal datore del lavoro facendo ricorso a tale strumento (Tab. 3).

Ciò premesso, una prima riflessione finalizzata a contestualizzare la decisione di lasciare il lavoro da parte delle lavoratrici madri, riguarda la collocazione temporale della medesima opzione.

I dati complessivi per il triennio di riferimento delineano una situazione in cui spiccano nettamente i casi in cui le dimissioni hanno avuto luogo successivamente al parto, dopo l'astensione obbligatoria per maternità, senza rientrare al lavoro. Ciò corrisponde al 59,7% delle intervistate (388 persone in valori assoluti) sull'intero territorio provinciale, che si accentua ulteriormente, a circa il 61%, nelle aree urbane (58,8% nelle aree periferiche) (Tab. 4, Graf. 7).

Graf. 7 COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLE DIMISSIONI DELLE INTERVISTATE
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

Non mancano, però, i casi di dimissioni durante la gravidanza, nonostante la tutela prevista dall'istituto dell'astensione obbligatoria, anche se le quote si limitano a percentuali residuali attorno a poco più del 7%, sia per le zone urbane, sia per le aree periferiche e,

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

quindi, per l'intero territorio provinciale.

Più significativi, invece, sono i casi in cui le dimissioni avvengono successivamente al rientro in azienda, dopo la nascita del bambino. Si tratta della parte relativamente minoritaria rispetto al primo gruppo, ma pur sempre importante numericamente, in quanto interessa complessivamente più di una lavoratrice su tre (32,3%, pari a 210) nel triennio di riferimento. Di queste ultime, una netta maggioranza pari al 71,9% (151 persone), è stata riassegnata al precedente posto di lavoro dopo il rientro. Ciò anche in virtù del fatto che durante l'assenza per maternità non sono segnalate rilevanti variazioni organizzative (nel 66,7% dei casi), o per lo meno, tali da richiedere un aggiornamento formativo, come dichiarano poco più del 78% delle intervistate.

Per la parte minoritaria (il 24,8%) delle dimissionarie che, invece, ha dovuto affrontare un'attività diversa rispetto a quella precedente all'evento maternità (Tab. 4), le motivazioni più menzionate sono essenzialmente raggruppabili in due filoni: uno è da attribuire alla richiesta avanzata dalla stessa lavoratrice neo madre per poter usufruire degli orari più ridotti e/o più agevolanti dal punto di vista della turnistica; e l'altro è motivato dalle decisioni prese dall'azienda. In quest'ultimo ambito, poi, si riscontrano casi più variegati che spaziano dalla perdita dell'appalto e il subentro di una nuova ditta, alle "esigenze aziendali" spesso imposte unilateralmente e non sempre comprese dalle dimissionarie che, anzi, le percepiscono come demansionamenti ingiustificati e peggioramenti delle condizioni lavorative di natura vessatoria. Risultano, inoltre, ricorrenti i casi di permanenza dei sostituti subentrati alle intervistate in quanto considerati più efficienti o più disponibili ai regimi orari prolungati o a turno. L'utilizzo di un sostituto, a copertura del periodo di assenza per maternità, peraltro, costituisce una condizione abbastanza diffusa che coinvolge complessivamente circa il 64% dei casi nel triennio 2016-2018.

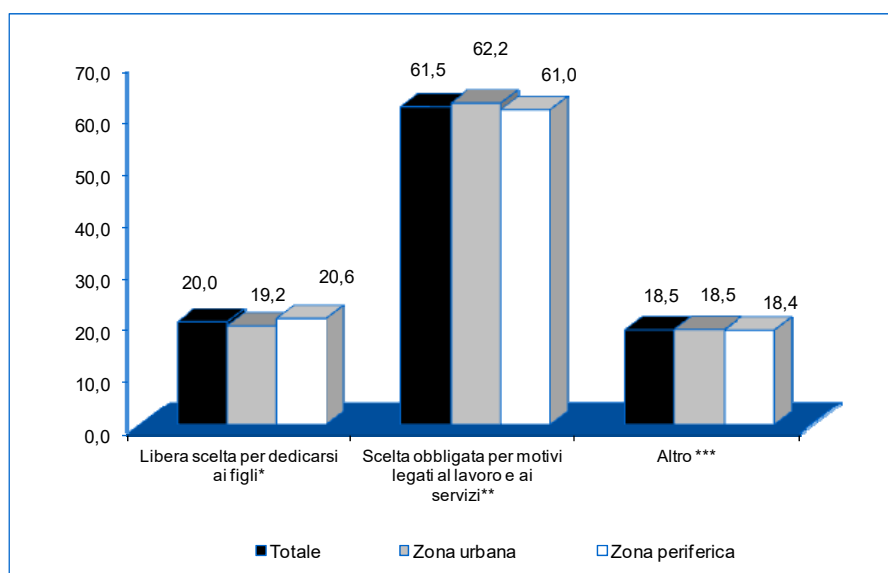
Al termine dell'esposizione dei tempi e delle modalità delle dimissioni, ci si focalizza ora qui di seguito su ciò che rappresenta il fulcro della presente indagine, e cioè le principali motivazioni che hanno indotto le intervistate ad abbandonare la propria occupazione nel periodo di maternità. A tale proposito, si evidenzia, innanzitutto, che la quota delle lavoratrici madri che hanno attribuito tale decisione alla libera volontà di dedicarsi esclusivamente alla cura della prole si limita complessivamente al 20,0% (130 dimissionarie su 650) (Graf. 8). Si tratta di una percentuale inferiore rispetto ai valori del triennio precedente (pari al 24,1%) che potrebbe tuttavia peccare ancora di eccesso, se si considera che non di rado tale risposta può in realtà nascondere situazioni più complesse in cui ci sono altre cause o concause trascurate o non individuate dalle intervistate¹⁰.

Proseguendo nell'analisi delle motivazioni, si riscontra un altro 18,5% di risposte (120 in valori assoluti) che ascrivono tale scelta alle circostanze non prettamente legate alla maternità, pur avvenuta durante il medesimo periodo. Si tratta dei casi in cui sono sopraggiunti problemi di salute, oppure l'opportunità di svolgere un lavoro diverso, o ancora, qualche cambio di residenza o la chiusura dell'azienda presso la quale si lavorava. Per il restante 61,5% (400 dimissionarie in valori assoluti) si è trattato di un'opzione obbligata, determinata da un insieme di fattori più strettamente inerenti le difficoltà

¹⁰ Ciò è emerso durante alcune interviste in profondità con le donne che non avevano compilato i questionari autonomamente.

oggettive quali: l'orario di lavoro non compatibile, la difficoltà di avere permessi/congedi parentali; la difficoltà di accedere ai servizi di cura per l'infanzia per la loro carenza o per i loro alti costi; la mancanza del supporto in famiglia; la distanza tra casa e lavoro e le altre criticità correlate al contesto lavorativo.

Graf. 8 MOTIVO PRINCIPALE PER CUI AVEVA DECISO DI DIMETTERSI
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



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

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

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

Fonte: USPML

Tale dinamica si replica anche a livello territoriale seppur con una lieve diversità. Nelle aree periferiche prevale leggermente la percentuale delle dimissionarie per libera scelta di accudire i figli (20,6%) e, quindi, si riduce la quota degli abbandoni del lavoro per motivi indotti dalla necessità e dalle difficoltà riscontrate (61,0%). Nelle aree urbane, al contrario, prevalgono queste ultime motivazioni (62,2%) a scapito della volontà di dedicarsi solo alla cura dei figli (19,2%).

Addentrando ora tra le principali cause delle dimissioni derivanti dalle condizioni di lavoro e dei servizi, si riscontra al primo posto le difficoltà derivanti dal regime orario, che totalizzano, complessivamente nel triennio di riferimento, 241 opzioni, pari al 25,9% di tutte le 929¹¹ risposte attribuite dalle intervistate ai motivi diversi dalla libera scelta.

A seguire in ordine di importanza risultano gli "altri problemi legati al lavoro" (rapporti problematici con colleghi o il titolare, scarso interesse per il contenuto del lavoro, bassa retribuzione, ecc.), in numero di 101 e pari a un peso dell'11% circa sul totale delle

¹¹ A fronte di 650 intervistate le risposte sono 929 in quanto per il quesito in oggetto ogni intervistata poteva selezionare fino a tre risposte. Vedi il questionario in appendice, sezione D domanda n. 28.

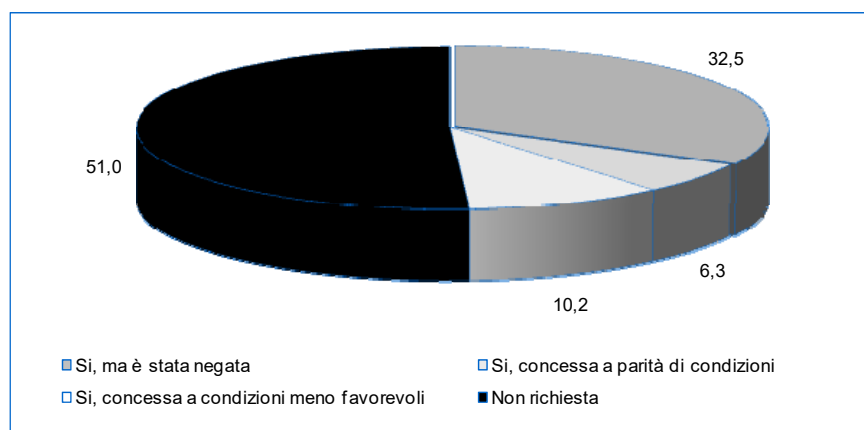
risposte, e i problemi derivanti dalla mobilità e dalla distanza tra casa e lavoro (8,7%). Seguono, le difficoltà nell'aver permessi/congedi parentali (7,4%) e la carenza di aiuto familiare o di supporto dei servizi di cura a pagamento (6,9% delle risposte multiple).

Il costo dei servizi di cura a pagamento, con 35 risposte complessive in tutto, rappresenta solo il 3,8% del totale delle cause evidenziate a giustificazione delle dimissioni indotte dalla necessità e dalle difficoltà riscontrate nel lavoro. La bassa percentuale delle risposte fornite dalle dimissionarie per questo item può sembrare sorprendente ma solo apparentemente, perché il costo dei servizi per la prima infanzia assume un'importanza rilevante solo nel caso in cui la madre ritenga che la propria attività lavorativa possa proseguire dopo la nascita di un figlio. Se, come si è visto, prevale la consapevolezza che la maternità sia difficilmente conciliabile con i tempi di lavoro, l'opzione costo dei servizi di cura non rileva in quanto la madre lavoratrice è portata ad optare per la rinuncia alla propria occupazione.

Ancora meno incidenti risultano le cause derivanti dal cambio o dal peggioramento delle mansioni, rispettivamente con 1,0% e il 2,8% del totale delle risposte.

Stando a quanto fin qui esposto, le difficoltà conciliative si confermano ancora una volta come i fattori più importanti che inducono le lavoratrici madri ad abbandonare l'attività lavorativa durante il periodo di maternità. A determinare tale situazione contribuisce essenzialmente la difficoltà di ottenere il part-time e/o la flessibilizzazione dell'orario di lavoro. Nel triennio 2016-2018, infatti, le intervistate che avevano fatto la richiesta del part-time prima di dimettersi si attestano complessivamente a quota 226: il 49,0% del totale (al netto delle 182 lavoratrici che lavoravano già a tempo parziale e delle non risposte). Tra queste solo 29 lavoratrici (il 6,3% delle intervistate) ha conseguito l'approvazione della propria richiesta di part-time a parità di condizioni. Il 10,2% (47 persone), invece, l'ha ottenuto, ma solo a condizioni peggiorative; mentre al 32,5% (150 persone) tale concessione è stata negata (Graf. 9).

Graf. 9 LE RICHIESTE DI PART-TIME PRIMA DELLE DIMISSIONI (AL NETTO DELLE LAVORATRICI CHE LO AVEVANO GIÀ E DELLE NON RISPOSTE)
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

Si tratta di una significativa quota che avrebbe potuto continuare a lavorare se solo avesse potuto ottenere la possibilità di lavorare a tempo parziale. Tale quadro si aggrava ulteriormente se si tiene conto del fatto che anche tra le 235 intervistate che non avevano fatto una formale richiesta di part-time (il 51,0% del totale, sempre al netto di chi già lavorava a tempo parziale e delle non risposte), una buona parte dichiara di aver rinunciato a priori ad avanzare tale richiesta per la convinzione che l'azienda non l'avrebbe mai concesso, oppure per altri motivi tra cui: la natura delle mansioni; la decisione di lasciare comunque l'occupazione a causa dell'insostenibilità economica di un lavoro a tempo parziale a fronte degli alti costi dei servizi di cura; il cambio di residenza e la dilatazione della distanza tra casa e lavoro, nonché il rapporto conflittuale con il datore di lavoro.

Per quanto concerne, invece, le motivazioni addotte dai datori di lavoro a giustificare il diniego delle domande di part-time, le argomentazioni si allineano grosso modo alle medesime riscontrate nelle precedenti indagini: si spazia dagli alti costi per l'azienda alle generiche esigenze organizzative; dalla presenza di "un numero già sufficiente di part-timers" ad una politica aziendale non favorevole al lavoro a tempo parziale "per non creare precedenti".

Una dinamica simile è riscontrabile anche nel caso di un altro importante strumento di conciliazione, cioè la flessibilità oraria. Si rileva, infatti, che sono 183 le intervistate che avevano avanzato al datore una richiesta di flessibilizzazione del proprio orario, prima di maturare la decisione di lasciare il lavoro. Tale quota corrisponde al 45,8% delle 400 donne che potenzialmente erano interessate ad un cambio di orario in quanto non avevano già un orario soddisfacente¹². Di queste solo 23 domande (il 5,8%) sono andate a buon fine con l'ottenimento di una maggiore flessibilità a pari condizioni. In altri 17 casi (il 4,3%) l'approvazione è avvenuta, ma solo a condizioni meno favorevoli, mentre la quota prevalente delle richiedenti in numero di 143 (il 35,8% del totale) si è vista rifiutare tale concessione. Inoltre, analogamente alle domande per il part-time, anche in questo caso tra il 54,3% delle intervistate (217) che non ha neppure provato a richiedere una diversa modulazione dell'orario, si nascondono molti casi in cui il vero motivo di tale rinuncia è da attribuire alla convinzione che, comunque, non sarebbe stato accettato dal datore del lavoro. Tra le motivazioni riportate da questi ultimi a giustificazione del proprio rifiuto, si riscontrano, grosso modo, le medesime risposte indicate dalle intervistate nel caso del diniego del part-time: Gli impedimenti di natura organizzativa; l'incompatibilità delle mansioni con un tale regime orario; l'esigenza della clientela; le scelte aziendali non favorevoli ad un orario diverso (come per esempio orario continuato senza pausa pranzo con il recupero di alcuni pomeriggi liberi alla settimana); o, semplicemente, per evitare che ciò sia considerato come "favoritismo" che crea "un pericoloso precedente", difficilmente gestibile dall'azienda.

¹² Non rientrano in questo calcolo 222 intervistate che avevano già un orario adeguato e 28 non risposte.

Tab. 4 LE DIMISSIONI (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		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	15	7,9	14	6,4	18	7,5	47	7,2	16
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	118	62,1	132	60,0	138	57,5	388	59,7	129
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	55	28,9	71	32,3	84	35,0	210	32,3	70
Non risponde	2	1,1	3	1,4	0	0,0	5	0,8	2
Al rientro dalla maternità, è stata riassegnata al suo precedente posto?									
Si	43	78,2	55	77,5	53	63,1	151	71,9	50
No	9	16,4	15	21,1	28	33,3	52	24,8	17
Non risponde	3	5,5	1	1,4	3	3,6	7	3,3	2
Al rientro dalla maternità, ha rilevato variazioni importanti nelle modalità organizzative della sua attività?									
Si	17	30,9	22	31,0	22	26,2	61	29,0	20
No	35	63,6	48	67,6	57	67,9	140	66,7	47
Non risponde	3	5,5	1	1,4	5	6,0	9	4,3	3
Al rientro dalla maternità sarebbe stato utile un aggiornamento formativo?									
Si	10	18,2	8	11,3	18	21,4	36	17,1	12
No	41	74,5	62	87,3	61	72,6	164	78,1	55
Non risponde	4	7,3	1	1,4	5	6,0	10	4,8	3
Motivi delle dimissioni e richieste al datore di lavoro (solo la prima risposta)									
Indichi il principale motivo delle sue dimissioni									
Libera scelta per dedicarsi ai figli*	44	23,2	36	16,4	50	20,8	130	20,0	43
Scelta obbligata per motivi legati al lavoro e ai servizi**	113	59,5	139	63,2	148	61,7	400	61,5	133
Altro ***	33	17,4	45	20,5	42	17,5	120	18,5	40
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?									
Si, ma le è stato negato	48	25,3	51	23,2	51	21,3	150	23,1	50
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	8	4,2	13	5,9	8	3,3	29	4,5	10
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	12	6,3	16	7,3	19	7,9	47	7,2	16
No	72	37,9	74	33,6	89	37,1	235	36,2	78
No, era già part-time	50	26,3	62	28,2	70	29,2	182	28,0	61
Non risponde	0	0,0	4	1,8	3	1,3	7	1,1	2
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)									
Si, ma le è stato negato	34	17,9	51	23,2	58	24,2	143	22,0	48
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	6	3,2	9	4,1	8	3,3	23	3,5	8
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	6	3,2	6	2,7	5	2,1	17	2,6	6
No	67	35,3	82	37,3	68	28,3	217	33,4	72
No aveva già un buon orario	70	36,8	64	29,1	88	36,7	222	34,2	74
Non risponde	7	3,7	8	3,6	13	5,4	28	4,3	9

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

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

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

Fonte: USPML

Tab. 4a LE DIMISSIONI - ZONA URBANA (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		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	6	7,1	5	5,1	10	9,7	21	7,3	7
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	55	65,5	63	63,6	56	54,4	174	60,8	58
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	23	27,4	28	28,3	37	35,9	88	30,8	29
Non risponde	0	0,0	3	3,0	0	0,0	3	1,0	1
Al rientro dalla maternità, è stata riassegnata al suo precedente posto?									
Si	15	65,2	23	82,1	24	64,9	62	70,5	21
No	7	30,4	5	17,9	10	27,0	22	25,0	7
Non risponde	1	4,3	0	0,0	3	8,1	4	4,5	1
Al rientro dalla maternità, ha rilevato variazioni importanti nelle modalità organizzative della sua attività?									
Si	6	26,1	9	32,1	5	13,5	20	22,7	7
No	16	69,6	19	67,9	28	75,7	63	71,6	21
Non risponde	1	4,3	0	0,0	4	10,8	5	5,7	2
Al rientro dalla maternità sarebbe stato utile un aggiornamento formativo?									
Si	3	13,0	6	21,4	7	18,9	16	18,2	5
No	19	82,6	22	78,6	26	70,3	67	76,1	22
Non risponde	1	4,3	0	0,0	4	10,8	5	5,7	2
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro									
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi									
Libera scelta per dedicarsi ai figli*	15	17,9	21	21,2	19	18,4	55	19,2	18
Scelta obbligata per motivi legati al lavoro e ai servizi**	57	67,9	60	60,6	61	59,2	178	62,2	59
Altro ***	12	14,3	18	18,2	23	22,3	53	18,5	18
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?									
Si, ma le è stato negato	24	28,6	23	23,2	19	18,4	66	23,1	22
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	2	2,4	3	3,0	6	5,8	11	3,8	4
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	7	8,3	7	7,1	8	7,8	22	7,7	7
No	31	36,9	37	37,4	41	39,8	109	38,1	36
No, era già part-time	20	23,8	26	26,3	28	27,2	74	25,9	25
Non risponde	0	0,0	3	3,0	1	1,0	4	1,4	1
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)?									
Si, ma le è stato negato	19	22,6	24	24,2	20	19,4	63	22,0	21
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	2	2,4	3	3,0	4	3,9	9	3,1	3
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	3	3,6	0	0,0	1	1,0	4	1,4	1
No	29	34,5	41	41,4	32	31,1	102	35,7	34
No aveva già un buon orario	28	33,3	27	27,3	40	38,8	95	33,2	32
Non risponde	3	3,6	4	4,0	6	5,8	13	4,5	4

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

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

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

Fonte: USPML

Tab. 4b LE DIMISSIONI - ZONA PERIFERICA (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		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	9	8,5	9	7,4	8	5,8	26	7,1	9
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	63	59,4	69	57,0	82	59,9	214	58,8	71
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	32	30,2	43	35,5	47	34,3	122	33,5	41
Non risponde	2	1,9	0	0,0	0	0,0	2	0,5	1
Al rientro dalla maternità, è stata riassegnata al suo precedente posto?									
Si	28	87,5	32	74,4	29	61,7	89	73,0	30
No	2	6,3	10	23,3	18	38,3	30	24,6	10
Non risponde	2	6,3	1	2,3	0	0,0	3	2,5	1
Al rientro dalla maternità, ha rilevato variazioni importanti nelle modalità organizzative della sua attività?									
Si	11	34,4	13	30,2	17	36,2	41	33,6	14
No	19	59,4	29	67,4	29	61,7	77	63,1	26
Non risponde	2	6,3	1	2,3	1	2,1	4	3,3	1
Al rientro dalla maternità sarebbe stato utile un aggiornamento formativo?									
Si	7	21,9	2	4,7	11	23,4	20	16,4	7
No	22	68,8	40	93,0	35	74,5	97	79,5	32
Non risponde	3	9,4	1	2,3	1	2,1	5	4,1	2
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro									
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi									
Libera scelta per dedicarsi ai figli*	29	27,4	15	12,4	31	22,6	75	20,6	25
Scelta obbligata per motivi legati al lavoro e ai servizi**	56	52,8	79	65,3	87	63,5	222	61,0	74
Altro ***	21	19,8	27	22,3	19	13,9	67	18,4	22
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?									
Si, ma le è stato negato	24	22,6	28	23,1	32	23,4	84	23,1	28
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	6	5,7	10	8,3	2	1,5	18	4,9	6
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	5	4,7	9	7,4	11	8,0	25	6,9	8
No	41	38,7	37	30,6	48	35,0	126	34,6	42
No, era già part-time	30	28,3	36	29,8	42	30,7	108	29,7	36
Non risponde	0	0,0	1	0,8	2	1,5	3	0,8	1
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)?									
Si, ma le è stato negato	15	14,2	27	22,3	38	27,7	80	22,0	27
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	4	3,8	6	5,0	4	2,9	14	3,8	5
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	3	2,8	6	5,0	4	2,9	13	3,6	4
No	38	35,8	41	33,9	36	26,3	115	31,6	38
No aveva già un buon orario	42	39,6	37	30,6	48	35,0	127	34,9	42
Non risponde	4	3,8	4	3,3	7	5,1	15	4,1	5

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

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

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

Fonte: USPML

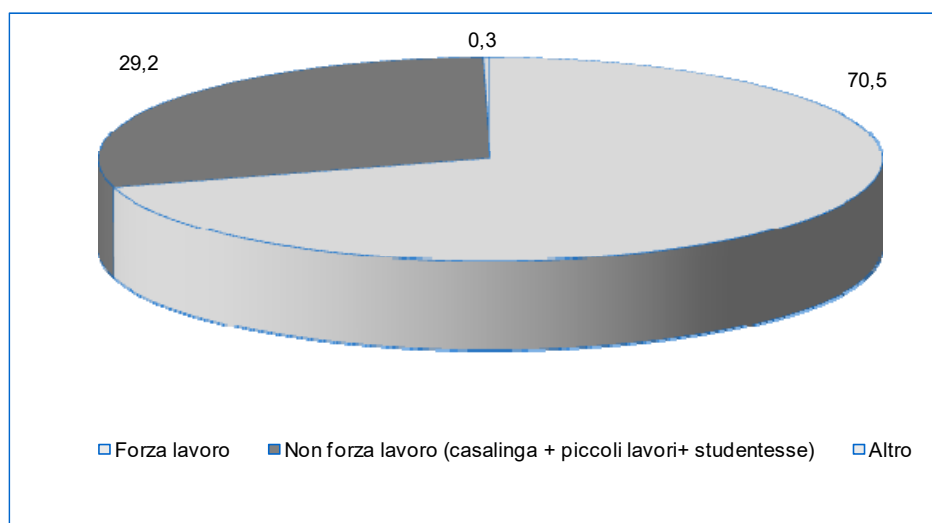
5. LA CONDIZIONE DELLE INTERVISTATE A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI

Per seguire l'evoluzione della situazione occupazionale delle intervistate nel tempo, e verificare se almeno in una fase successiva all'interruzione del lavoro indotta dalle esigenze della maternità, una parte delle dimissionarie manifesta l'interesse a rientrare nel mercato del lavoro, l'indagine prevede una sezione di monitoraggio dedicata. In particolare, viene verificato lo status, attivo o non attivo e, in caso di condizione attiva, quello di occupazione o di disoccupazione delle dimissionarie ad un intervallo temporale

fisso, individuato nel mese di settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni. L'adozione di tale parametro, che nella sua dinamicità soddisfa l'esigenza di comparazione tra le svariate situazioni nell'arco dei tre anni, consente di disporre di un periodo di osservazione che spazia, per ciascuna annualità, da un minimo di nove mesi (per le intervistate che si sono dimesse nel mese di dicembre dell'anno prima) ad un massimo di ventuno (in caso di dimissioni avvenute nel mese di gennaio).

Nel periodo 2016-2018, l'osservazione della condizione professionale delle intervistate, trascorso il lasso di tempo sopra indicato dalle dimissioni, consolida innanzitutto l'ipotesi che la rinuncia al lavoro dopo la nascita di un figlio per le lavoratrici madri non sia prevalentemente una scelta volontaria fine a se stessa, bensì un'opzione indotta dalle difficoltà inerenti l'organizzazione del lavoro precedente in rapporto alla conciliazione. Ne costituisce testimonianza indiretta il fatto che, superata la fase più impegnativa degli impegni conciliativi, ben il 70,5% delle dimissionarie intervistate (458 in valore assoluto) dichiarino di essere tornate a far parte delle forze di lavoro. L'incidenza di chi non lavora ancora e neppure cerca un lavoro alla data summenzionata, si limita pertanto a poco più del 29%, per un totale di 190 persone¹³ (Graf. 10). Questa casistica raggruppa prevalentemente casalinghe e studentesse non in cerca di lavoro (il 27,7% del totale) cui si aggiunge l'1,5% di persone impegnate in piccoli lavori estemporanei (Graf. 11).

Graf. 10 NEL MESE DI SETTEMBRE COME SI CONSIDERA RISPETTO AL MERCATO DEL LAVORO
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



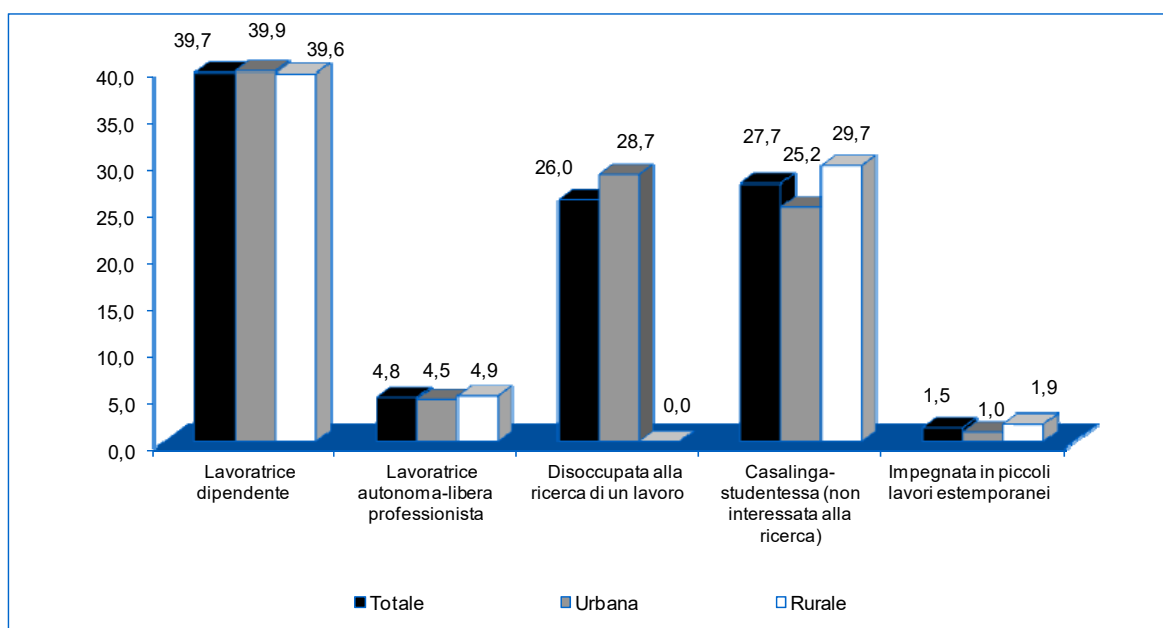
Fonte: USPML

Si tratta di una quota che, seppur residuale, rimane numericamente abbastanza importante, in quanto rispecchia la situazione di quasi una intervistata su tre. Tuttavia occorre ricordare che queste posizioni per così dire di “inattività” nascondono, in realtà, anche dei casi di scoraggiamento nella ricerca attiva di lavoro, a causa delle difficoltà oggettive di reperire un'occupazione che possa essere conciliata con gli impegni familiari. Una difficoltà che è

¹³ 0,3%, pari a 2 persone, sono classificate nella categoria “Altro”. Tab. 5.

più riscontrabile nelle zone periferiche, dove il peso delle posizioni inattive è maggiore di 5,4 punti percentuali rispetto a quelle delle aree urbane (il 31,6%, contro il 26,2%), e dove l'incidenza delle madri ritornate sul mercato del lavoro raggiunge la quota del 68,4% (Tab. 5b), a fronte del 73,1% delle aree urbane (Tab. 5a).

Graf. 11 NEL MESE DI SETTEMBRE IN QUALE CONDIZIONE PROFESSIONALE SI RICONOSCE
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

Le donne che nel mese di settembre dell'anno successivo alle dimissioni tornano a riconoscersi nella condizione di forza lavoro e risultano essersi rioccupate sono 289 (pari a poco più del 63% delle 458 dimissionarie rientrate tra le forze di lavoro e al 44,5% delle 650 intervistate).

Nella nuova occupazione predomina con l'88,7% (258) la componente dipendente, a fronte del 10,7% (31) di lavoratrici autonome, inclusa la libera professione¹⁴. Rapportato al numero complessivo delle intervistate (650), invece, il peso delle lavoratrici autonome (libera professione compresa) scende al 4,8% (4,5% in aree urbane e 4,9% 4,9% nelle zone periferiche), a fronte del 39,7% di lavoratrici dipendenti, che raggiungono la quota massima del 39,9% nelle zone urbane¹⁵:

Lo status della disoccupazione riguarda infine 169 donne, il 26% del totale delle intervistate che sale al 28,7% nelle zone urbane e si attesta al 23,9% nelle zone periferiche (Graf. 11). Tale percentuale in relazione alla sola forza lavoro complessiva raggiunge addirittura la quota del 36,9%.

¹⁴ Sono pari allo 0,7%, invece, i pochi casi classificati come "altri".

¹⁵ A titolo di confronto, nel triennio 2016-2018, il tasso medio di occupazione femminile in provincia di Trento rilevato dall'ISTAT si è attestato al 61,0%; mentre l'incidenza media del lavoro dipendente e quella del lavoro autonomo sono state, rispettivamente, pari all' 87,4% e al 12,6%.

Il tasso di disoccupazione che si registra tra le donne dimissionarie per maternità si discosta dunque in maniera molto decisa dal tasso medio della disoccupazione femminile, che nel triennio di riferimento è pari al 6,1%. Per le donne che nella concomitanza dell'evento maternità si sono dimesse, tornare al mondo del lavoro risulta infatti possibile ma è certamente difficile perché la nuova occupazione deve consentire di presidiare i maggiori impegni extralavorativi.

La difficoltà di trovare un nuovo lavoro risulta significativamente influenzata anche dal titolo di studio posseduto.

L'incidenza delle disoccupate infatti è pari al 30,1% tra le intervistate con solo l'obbligo scolastico, cala al 20,5% per le laureate, passando dalle due situazioni intermedie delle diplomate e delle possessori di una qualifica professionale, con, rispettivamente, poco più del 28% e del 23% della disoccupazione. Espresso in termini di occupazione, il peso di chi ha trovato un nuovo inserimento lavorativo è decisamente maggiore tra le laureate (60,0%), scendendo gradualmente tra le diplomate (42,5%) e le qualificate professionalmente (28,9%), fino a toccare il livello minimo del 17,8% tra le intervistate che hanno assolto solo l'obbligo scolastico.

Tab. 5 SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Condizione professionale anno successivo									
Condizione professionale									
Forza lavoro	124	65,3	157	71,4	177	73,8	458	70,5	153
Lavoratrice dipendente	62	32,6	83	37,7	113	47,1	258	39,7	86
Lavoratrice autonoma (inclusa libera professionista)	11	5,8	12	5,5	8	3,3	31	4,8	10
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	51	26,8	62	28,2	56	23,3	169	26,0	56
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+ studentesse non alla ricerca di lavoro)	65	34,2	63	28,6	62	25,8	190	29,2	63
Altro	1	0,5	0	0,0	1	0,4	2	0,3	1
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)									
Motivi economici	76	43,2	90	43,5	104	43,7	270	43,5	90
Superamento dei problemi personali	18	10,2	14	6,8	20	8,4	52	8,4	17
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	45	25,6	66	31,9	76	31,9	187	30,1	62
Altro (es. bisogno di gratificazione personale extrafamiliare)	37	21,0	37	17,9	38	16,0	112	18,0	37
Forma contrattuale (solo per lavoratrici dipendenti)									
Contratto a tempo indeterminato	25	40,3	41	49,4	54	47,8	120	46,5	40
Contratto a tempo determinato	30	48,4	37	44,6	54	47,8	121	46,9	40
Contratto di apprendistato /somministrazione	4	6,5	4	4,8	2	1,8	10	3,9	3
Altro	2	3,2	1	1,2	3	2,7	6	2,3	2
Non risponde	1	1,6	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
Tipologie contrattuali precedente ed attuale a confronto									
Da tempo indeterminato a tempo indeterminato	24	47,1	37	52,1	51	54,3	112	51,9	37
Da tempo indeterminato a tempo determinato	25	49,0	30	42,3	41	43,6	96	44,4	32
Da tempo indeterminato ad altro	2	3,9	4	5,6	2	2,1	8	3,7	3
Qualifica posseduta (solo per lavoratrici dipendenti)									
Apprendista	2	3,2	2	2,4	4	3,5	8	3,1	3
Operaia	17	27,4	18	21,7	31	27,4	66	25,6	22
Impiegata	41	66,1	61	73,5	72	63,7	174	67,4	58
Quadro/Direttivo	1	1,6	2	2,4	6	5,3	9	3,5	3
Non risponde	1	1,6	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
Mansione svolta									
Professioni "high-skill"	25	33,8	34	35,8	41	33,6	100	34,4	33
Impiegati di tipo esecutivo**	24	32,4	34	35,8	45	36,9	103	35,4	34
Professioni qualificate***	18	24,3	19	20,0	25	20,5	62	21,3	21
Operai e conduttori di impianti****	3	4,1	4	4,2	3	2,5	10	3,4	3
Personale non qualificato	4	5,4	4	4,2	8	6,6	16	5,5	5
Caratteristiche della nuova occupazione									
Orario flessibile									
Si	39	52,7	52	54,7	69	56,6	160	55,0	53
No, non risponde	35	47,3	43	45,3	53	43,4	131	45,0	44
Part-time									
Si	36	48,6	42	44,2	70	57,4	148	50,9	49
No, non risponde	38	51,4	53	55,8	52	42,6	143	49,1	48
Vicinanza al domicilio									
Si	56	75,7	63	66,3	78	63,9	197	67,7	66
No, non risponde	18	24,3	32	33,7	44	36,1	94	32,3	31
Buon profilo retributivo									
Si	45	60,8	62	65,3	80	65,6	187	64,3	62
No, non risponde	29	39,2	33	34,7	42	34,4	104	35,7	35
Contesto lavorativo favorevole									
Si	62	83,8	77	81,1	97	79,5	236	81,1	79
No, non risponde	12	16,2	18	18,9	25	20,5	55	18,9	18
Crescita professionale/acquisizione competenze									
Si	45	60,8	69	72,6	80	65,6	194	66,7	65
No, non risponde	29	39,2	26	27,4	42	34,4	97	33,3	32
Mansioni coerenti con il percorso professionale									
Si	50	67,6	69	72,6	90	73,8	209	71,8	70
No, non risponde	24	32,4	26	27,4	32	26,2	82	28,2	27
Possibilità di carriera									
Si	22	29,7	39	41,1	51	41,8	112	38,5	37
No, non risponde	52	70,3	56	58,9	71	58,2	179	61,5	60

(segue)

(continua)

	2016		2017		2018		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Condizioni del precedente lavoro e requisiti dell'attuale - confronto al netto delle non risposte									
Da lavoro a part time a lavoro a part-time	14	40,0	17	40,5	35	50,0	66	44,9	22
Da lavoro a tempo pieno a lavoro a part-time	21	60,0	25	59,5	35	50,0	81	55,1	27

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

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

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

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

Fonte: USPML

Tab. 5a SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI - ZONA URBANA (anni 2016, 2017, 2018) - valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Condizione professionale anno successivo									
Condizione professionale									
Forza lavoro	59	70,2	74	74,7	76	73,8	209	73,1	70
Lavoratrice dipendente	26	31,0	35	35,4	53	51,5	114	39,9	38
Lavoratrice autonoma (inclusa libera professionista)	4	4,8	7	7,1	2	1,9	13	4,5	4
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	29	34,5	32	32,3	21	20,4	82	28,7	27
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+ studentesse non alla ricerca di lavoro)	24	28,6	25	25,3	26	25,2	75	26,2	25
Altro	1	1,2	0	0,0	1	1,0	2	0,7	1
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)									
Motivi economici	41	47,1	44	44,4	44	47,3	129	46,2	43
Superamento dei problemi personali	7	8,0	6	6,1	8	8,6	21	7,5	7
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	19	21,8	30	30,3	29	31,2	78	28,0	26
Altro	20	23,0	19	19,2	12	12,9	51	18,3	17
Forma contrattuale (solo per lavoratrici dipendenti)									
Contratto a tempo indeterminato	13	50,0	21	60,0	22	41,5	56	49,1	19
Contratto a tempo determinato	10	38,5	13	37,1	29	54,7	52	45,6	17
Contratto di apprendistato	1	3,8	1	2,9	0	0,0	2	1,8	1
Contratto di somministrazione (interinale)	1	3,8	0	0,0	0	0,0	1	0,9	0
Altro	1	3,8	0	0,0	2	3,8	3	2,6	1
Qualifica posseduta (solo per lavoratrici dipendenti)									
Apprendista	1	3,8	1	2,9	0	0,0	2	1,8	1
Operaia	7	26,9	8	22,9	13	24,5	28	24,6	9
Impiegata	17	65,4	24	68,6	35	66,0	76	66,7	25
Quadro/Direttivo	1	3,8	2	5,7	5	9,4	8	7,0	3
Mansione svolta									
Professioni "high-skill**	12	38,7	19	45,2	25	44,6	56	43,4	19
Impiegati di tipo esecutivo**	9	29,0	13	31,0	15	26,8	37	28,7	12
Professioni qualificate***	8	25,8	8	19,0	9	16,1	25	19,4	8
Operai e conduttori di impianti****	1	3,2	0	0,0	1	1,8	2	1,6	1
Personale non qualificato	1	3,2	2	4,8	6	10,7	9	7,0	3
Caratteristiche della nuova occupazione									
Orario flessibile									
Si	19	61,3	28	66,7	25	44,6	72	55,8	24
No, non risponde	12	38,7	14	33,3	31	55,4	57	44,2	19
Part-time									
Si	15	48,4	19	45,2	28	50,0	62	48,1	21
No, non risponde	16	51,6	23	54,8	28	50,0	67	51,9	22
Vicinanza al domicilio									
Si	27	87,1	33	78,6	35	62,5	95	73,6	32
No, non risponde	4	12,9	9	21,4	21	37,5	34	26,4	11
Buon profilo retributivo									
Si	20	64,5	28	66,7	37	66,1	85	65,9	28
No, non risponde	11	35,5	14	33,3	19	33,9	44	34,1	15
Contesto lavorativo favorevole									
Si	27	87,1	38	90,5	41	73,2	106	82,2	35
No, non risponde	4	12,9	4	9,5	15	26,8	23	17,8	8
Crescita professionale/acquisizione competenze									
Si	23	74,2	31	73,8	34	60,7	88	68,2	29
No, non risponde	8	25,8	11	26,2	22	39,3	41	31,8	14
Mansioni coerenti con il percorso professionale									
Si	23	74,2	30	71,4	38	67,9	91	70,5	30
No, non risponde	8	25,8	12	28,6	18	32,1	38	29,5	13
Possibilità di carriera									
Si	10	32,3	19	45,2	22	39,3	51	39,5	17
No, non risponde	21	67,7	23	54,8	34	60,7	78	60,5	26

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

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

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

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

Fonte: USPML

Tab. 5b SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI – ZONA PERIFERICA (anni 2016, 2017, 2018) - valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
Condizione professionale anno successivo									
Condizione professionale									
Forza lavoro	65	61,3	83	68,6	101	73,7	249	68,4	83
Lavoratrice dipendente	36	34,0	48	39,7	60	43,8	144	39,6	48
Lavoratrice autonoma (inclusa libera professionista)	7	6,6	5	4,1	6	4,4	18	4,9	6
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	22	20,8	30	24,8	35	25,5	87	23,9	29
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+studentesse non alla ricerca di lavoro)	41	38,7	38	31,4	36	26,3	115	31,6	38
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)									
Motivi economici	35	39,3	46	42,6	60	41,4	141	41,2	47
Superamento dei problemi personali	11	12,4	8	7,4	12	8,3	31	9,1	10
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	26	29,2	36	33,3	47	32,4	109	31,9	36
Altro	17	19,1	18	16,7	26	17,9	61	17,8	20
Forma contrattuale (solo per lavoratrici dipendenti)									
Contratto a tempo indeterminato	12	33,3	20	41,7	32	53,3	64	44,4	21
Contratto a tempo determinato	20	55,6	24	50,0	25	41,7	69	47,9	23
Contratto di apprendistato	1	2,8	1	2,1	2	3,3	4	2,8	1
Contratto di somministrazione (interinale)	1	2,8	2	4,2	0	0,0	3	2,1	1
Altro	1	2,8	1	2,1	1	1,7	3	2,1	1
Non risponde	1	2,8	0	0,0	0	0,0	1	0,7	0
Qualifica posseduta (solo per lavoratrici dipendenti)									
Apprendista	1	2,8	1	2,1	4	6,7	6	4,2	2
Operaia	10	27,8	10	20,8	18	30,0	38	26,4	13
Impiegata	24	66,7	37	77,1	37	61,7	98	68,1	33
Quadro/Direttivo	0	0,0	0	0,0	1	1,7	1	0,7	0
Non risponde	1	2,8	0	0,0	0	0,0	1	0,7	0
Mansione svolta									
Professioni "high-skill**	13	30,2	15	28,3	16	24,2	44	27,2	15
Impiegati di tipo esecutivo**	15	34,9	21	39,6	30	45,5	66	40,7	22
Professioni qualificate***	10	23,3	11	20,8	16	24,2	37	22,8	12
Operai e conduttori di impianti****	2	4,7	4	7,5	2	3,0	8	4,9	3
Personale non qualificato	3	7,0	2	3,8	2	3,0	7	4,3	2
Caratteristiche della nuova occupazione									
Orario flessibile									
Si	20	46,5	24	45,3	44	66,7	88	54,3	29
No, non risponde	23	53,5	29	54,7	22	33,3	74	45,7	25
Part-time									
Si	21	48,8	23	43,4	42	63,6	86	53,1	29
No, non risponde	22	51,2	30	56,6	24	36,4	76	46,9	25
Vicinanza al domicilio									
Si	29	67,4	30	56,6	43	65,2	102	63,0	34
No, non risponde	14	32,6	23	43,4	23	34,8	60	37,0	20
Buon profilo retributivo									
Si	25	58,1	34	64,2	43	65,2	102	63,0	34
No, non risponde	18	41,9	19	35,8	23	34,8	60	37,0	20
Contesto lavorativo favorevole									
Si	35	81,4	39	73,6	56	84,8	130	80,2	43
No, non risponde	8	18,6	14	26,4	10	15,2	32	19,8	11
Crescita professionale/acquisizione competenze									
Si	22	51,2	38	71,7	46	69,7	106	65,4	35
No, non risponde	21	48,8	15	28,3	20	30,3	56	34,6	19
Mansioni coerenti con il percorso professionale									
Si	27	62,8	39	73,6	52	78,8	118	72,8	39
No, non risponde	16	37,2	14	26,4	14	21,2	44	27,2	15
Possibilità di carriera									
Si	12	27,9	20	37,7	29	43,9	61	37,7	20
No, non risponde	31	72,1	33	62,3	37	56,1	101	62,3	34

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

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

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

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

Fonte: USPML

6. LE RIOCCUPATE

Nel triennio 2016-2018, il numero delle rioccupate a settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni supera di circa sei punti percentuali il corrispettivo valore del triennio precedente 2013-2015 (pari al 38,8%).

Ma qual è la qualità di queste nuove occupazioni?

Per rispondere a questa domanda si procede, in questa sezione, a comporre il pattern delle principali caratteristiche delle nuove attività, guardando alle mansioni e ai profili professionali; alla tipologia contrattuale (per le dipendenti); ai settori di ricollocazione; alla vicinanza della nuova occupazione conseguita al domicilio; all'orario di lavoro e alla sua flessibilizzazione.

L'esame di tali fattori oggettivi, poi, viene integrato con le valutazioni e i giudizi delle medesime intervistate su alcuni aspetti attinenti alla coerenza e alla crescita professionale; al contesto lavorativo; al livello retributivo e alla possibilità di fare la carriera. Vengono inoltre indagate le motivazioni personali che hanno indotto le intervistate a ritornare sul mercato del lavoro.

Nell'ordine dell'esposizione di seguito proposta, il primo argomento affronta quest'ultimo punto.

Principali cause di rientro nel mercato del lavoro

In linea con l'indagine relativa al triennio precedente, la decisione di ritornare al lavoro è dettata principalmente da due ordini di motivazioni. Il primo (comprensibilmente) è di natura economica e totalizza il 43,5% delle risposte¹⁶, mentre il secondo è legato alla possibilità di avere migliori condizioni di lavoro rispetto all'occupazione precedente e riguarda poco più del 30% delle risposte (Tab. 5).

Meno incidenti, ma comunque importanti, risultano anche le motivazioni che, afferendo al desiderio di lavorare tout court, alla ricerca della soddisfazione in ambito extrafamiliare e all'autonomia economica, si riconducono alla categoria "altro". Queste motivazioni raccolgono il 18,0% delle risposte. Si tratta di fattori slegati dal concetto di mera necessità materiale, che pesano più della motivazione relativa al superamento dei problemi personali emersi durante il periodo di maternità, pari all'8,4%.

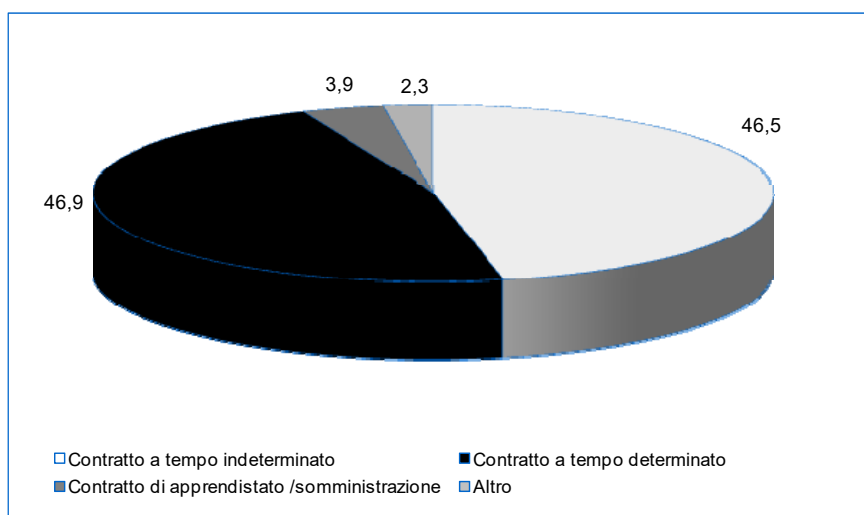
A livello territoriale, tale ripartizione si replica con alcune piccole differenze: nelle zone urbane, nella scelta di ritornare al lavoro, sale ulteriormente l'incidenza delle motivazioni che si rifanno all'autonomia e alla gratificazione personale (il 18,3% a fronte del 17,8% delle aree periferiche) e, soprattutto, alla necessità economica (il 46,2% a fronte del 41,2% delle zone periferiche). Ciò a scapito dei rientri al lavoro motivati dal reperimento delle migliori condizioni nella nuova occupazione (28,0% a fronte del 31,9% delle zone periferiche). Anche il superamento di problemi personali ha un peso leggermente minore nelle zone urbane (il 7,5% delle risposte) rispetto a quelle periferiche (il 9,1%), pur collocandosi, in entrambi i casi, all'ultimo posto tra le cause che hanno motivato la decisione di trovare una nuova occupazione (Tab. 5a e Tab. 5b).

¹⁶ Erano possibili più risposte.

Forme contrattuali (solo per le dipendenti)

L'instabilità contrattuale rappresenta sicuramente una condizione maggiormente riscontrata nelle risposte delle intervistate rioccupate come lavoratrici dipendenti, a settembre dell'anno successivo alle dimissioni. Ciò si rileva dalla significativa riduzione dei contratti a tempo indeterminato che, dall'86,6% nelle attività lavorative precedenti, scendono al 46,5% per le nuove ricollocazioni, dove primeggiano, invece, i contratti a termine (nella misura del 46,9% per quelli a tempo determinato, e del 6,2% complessivamente per l'apprendistato, la somministrazione e le altre tipologie di contratto) (Graf. 12).

Graf. 12 TIPOLOGIA DEI CONTRATTI DELLE RIOCCUPATE DIPENDENTI A SETTEMBRE DELL'ANNO DOPO DELLE DIMISSIONI AL NETTO DELLE NON RISPOSTE
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



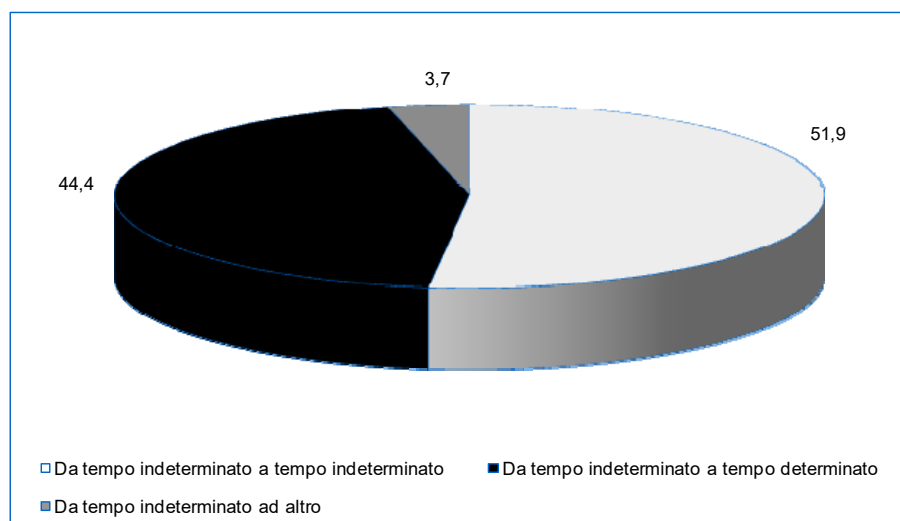
Fonte: USPML

Pertanto, nel passaggio dal lavoro abbandonato alla nuova occupazione dipendente, solo poco più della metà (51,9%) di coloro che, complessivamente nel triennio di riferimento, avevano un contratto a tempo indeterminato è riuscita a mantenere la medesima tipologia. Il 44,4%, invece, è passato al contratto a tempo determinato e il restante 3,7% ad altre tipologie contrattuali (Graf. 13).

Questo quadro generale tende ad aggravarsi ulteriormente con l'abbassamento del titolo di studio. Infatti, nel triennio di riferimento, su 120 rioccupate con un contratto a tempo indeterminato, risultano solo due casi di lavoratrici con l'obbligo scolastico, con un'incidenza limitata all'1,7% sul totale. Tale quota sale al 4,2% per le donne in possesso di una qualifica professionale (in numero 5); e ancora di più, al 44,2%, per le diplomate e al 50,0% per le laureate, con rispettivamente 53 e 60 casi. Detto in altri termini, a settembre dell'anno successivo delle dimissioni, circa il 52% delle madri laureate è riuscita a ricollocarsi con un contratto a tempo indeterminato. Ciò a fronte di poco più del 49% per le diplomate delle scuole superiori; del 22,7% di chi possedeva una qualifica professionale e del 18,2% delle rioccupate con un'istruzione di base. Sono dati questi che confermano la

persistenza di un rapporto diretto tra la maggiore garanzia contrattuale e il livello di formazione.

Graf. 13 CONFRONTO TRA LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE PRECEDENTE A TEMPO INDETERMINATO E L'ATTUALE
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

Mansioni svolte e profili professionali

Come per il triennio precedente, il ritorno al lavoro per le dimissionarie si è accompagnato ad un incremento delle ricollocazioni nelle professioni high-skill¹⁷ (il 34,4%), e nelle tipologie impiegatizio esecutive (35,4%). Il confronto tra queste ultime e le posizioni lavorative precedenti alle dimissioni, evidenzia, infatti, incrementi pari a 8,2 punti percentuali, nel caso dei profili high-skill, e a 4,8 punti percentuali per le figure impiegatizie e di tipo esecutivo. Questo è avvenuto a scapito, soprattutto, delle professioni per così dire qualificate¹⁸ che hanno perso 10,5 punti percentuali, passando da un'incidenza pari al 31,8% nella precedente occupazione, a poco più del 21% nelle nuove ricollocazioni (Graf. 14). Analogamente sono scese, seppur in misura più lieve, anche le rioccupate nei profili rientranti nella categoria degli operai e conduttori di impianti (-2,1 punti percentuali) e in quella dei lavori non qualificati (-0,3 punti percentuali).

Questo andamento trova una possibile spiegazione nella maggiore propensione al ritorno al lavoro delle madri altamente istruite e, quindi, con maggiori probabilità di trovare una collocazione ai livelli professionalmente più alti.

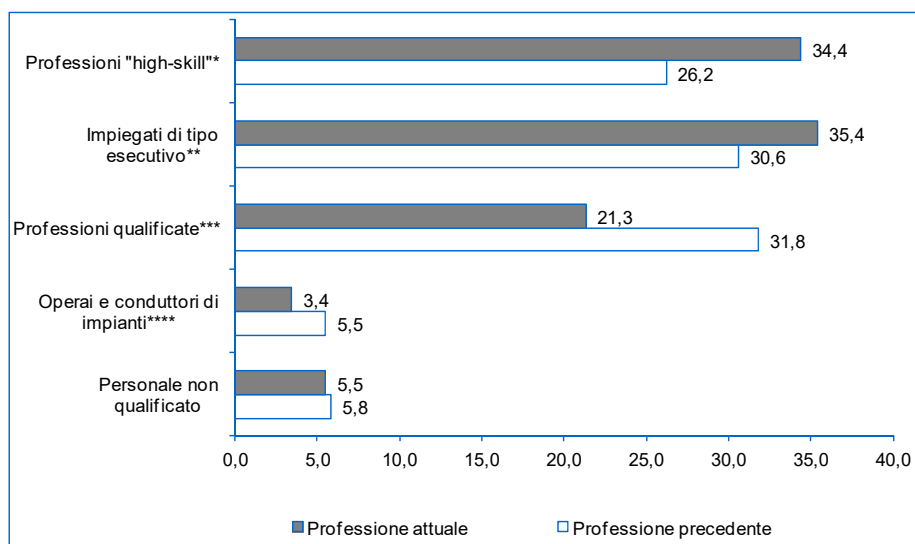
Tra le rioccupate con un contratto di lavoro dipendente aumenta l'incidenza dei quadri e delle qualifiche direttive, nonché quelle impiegatizie (rispettivamente, al 3,5% e al 67,4%, a fronte del 2,5% e del 55,8% della situazione precedente le dimissioni), mentre cala, nel

¹⁷ Composte da legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie e tecnici.

¹⁸ Relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

contempo, il peso delle apprendiste e delle qualifiche operaie (dal 4,9% al 3,1% per le prime e dal 36,8% al 25,6% per le seconde) (Tab. 5).

Graf. 14 CONFRONTO TRA LE PROFESSIONI PRIMA DELLE DIMISSIONI E A SETTEMBRE DELL'ANNO DOPO LE DIMISSIONI
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



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

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

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

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

Fonte: USPML

Settori di collocazione

A settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni, il settore con maggiore concentrazione delle ricollocazioni è il terziario, con 250 rioccupate, pari all'85,9% del totale triennio. Un'incidenza che è sovrapponibile grosso modo al corrispettivo valore presso le attività lavorative abbandonate (85,1%), con uno scarto minimo di 0,8 punti percentuali. All'interno del terziario, poi, le distribuzioni più consistenti delle ricollocate ha luogo nell'ambito dei servizi alle imprese (poco più del 15%); del commercio e pubblici esercizi (22,7%) e soprattutto della Pubblica Amministrazione, sanità, istruzione che assorbe circa un terzo delle dimissionarie rioccupate (17 punti percentuali in più in confronto al peso di questo comparto nelle occupazioni precedenti).

Decisamente meno importante risulta, invece, il contributo dell'industria con una quota di ricollocazioni che non supera il 10% del totale, contro il 12,2% delle occupate in questo settore nelle attività antecedenti le dimissioni.

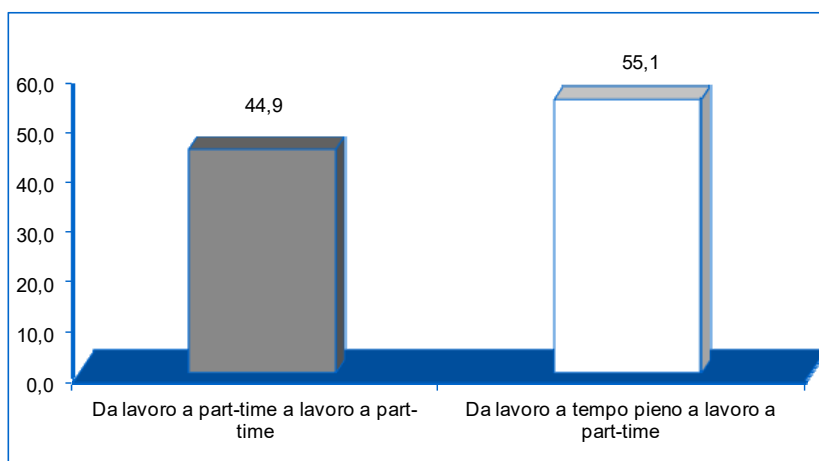
Per quanto riguarda, infine, i comparti dell'agricoltura e delle costruzioni, nelle nuove occupazioni (così come per quelle precedenti), il peso delle lavoratrici si limita a valori irrisori che non superano il 2,1%.

Altre caratteristiche delle nuove occupazioni e giudizio delle rioccupate

Le nuove occupazioni riscuotono generalmente valutazioni molto positive da parte delle intervistate. Il livello di soddisfazione nel triennio 2016-2018 rasenta complessivamente la quota del 94% (con il 63,6% di “molto” e il 30,2% di “abbastanza soddisfatte”).

Tra gli aspetti più apprezzati spiccano quelli relativi al contesto lavorativo favorevole e alla coerenza delle mansioni con il percorso professionale che totalizzano, rispettivamente, poco più dell’81,1% e del 71,8% dei giudizi favorevoli. Seguono, in misura quasi uguale tra il 67,7% e il 66,7%, i pareri positivi in merito alla vicinanza di casa e lavoro e alla crescita professionale/acquisizione di competenze (Tab. 5). Anche il profilo retributivo è considerato di buon livello dal 64,3% delle rioccupate, mentre una modulazione più flessibile dell’orario di lavoro nelle nuove attività lavorative viene confermata da una quota relativamente minore, ma pur sempre importante in quanto raggiunge il 55% delle risposte. Alla questione dell’orario di lavoro si allaccia il tema del lavoro a tempo parziale che, nel triennio di riferimento, coinvolge complessivamente il 50,9% delle rioccupate, a fronte del 38,5% delle part-timers prima delle dimissioni. Ciò grazie al passaggio, al tempo parziale, di 81 lavoratrici madri che prima delle dimissioni lavoravano a tempo pieno e che rappresentano poco più del 55% del totale part-timers nella nuova occupazione. Un altro 44,9% di part-timers rioccupate (in numero di 66) invece, beneficiava già, nella precedente occupazione, di un regime di lavoro a tempo parziale¹⁹ (Graf. 15).

Graf. 15 CAMBIAMENTO DEL REGIME ORARIO DELLE RIOCCUPATE A PART-TIME RISPETTO AL REGIME ORARIO PRECEDENTE
- valori percentuali del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

Proseguendo nell’analisi della valutazione delle rioccupate sulla qualità delle nuove occupazioni, si riscontra all’ultima posizione la questione della possibilità di carriera che, con appena il 38,5% dei giudizi positivi sul totale nel triennio, si conferma come una delle aree di maggiore criticità nell’occupazione femminile.

La possibilità di fare carriera, peraltro, è all’ultimo posto (con poco più del 29% delle

¹⁹ Sono esclusi da questo calcolo i casi di non risposta.

risposte) tra i requisiti ritenuti indispensabili nella ricerca di un lavoro anche tra coloro che non lavoravano ancora alla data dell'intervista²⁰. Per queste madri, le priorità assolute per accettare un'eventuale proposta di lavoro vanno ad altre condizioni tra cui svettano ancora una volta quelle che consentono la conciliazione: il part-time, auspicato dall'86,3%; la vicinanza al domicilio, dall'85,1%; l'orario flessibile, dal 76,4% e il contesto lavorativo favorevole, dal 72,7%. Tutto il resto viene posto in secondo piano, più nella sfera di "auspicabile" che "indispensabile" a cominciare da una buona retribuzione che totalizza il 64,0% delle priorità, fino alle aspirazioni relative alle mansioni coerenti con il percorso professionale o l'acquisizione delle competenze che slittano tra gli ultimi posti, con rispettivamente il 42,2% e il 51,6% delle preferenze.

7. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

L'ultima sezione del questionario somministrato alle dimissionarie intervistate nel periodo 2016-2018, è dedicata al tema della conciliazione. Ciò, non più in relazione alle dinamiche proprie del mondo del lavoro e della sua organizzazione fin qui trattate, ma in rapporto all'asimmetrica suddivisione del lavoro domestico e della cura dei figli all'interno della famiglia: la peculiarità che persiste tuttora su tutto il territorio provinciale, nonostante si assista, sempre di più, alla trasformazione dell'archetipo dei maschi "breadwinner" in padri "high care", grazie anche ad un modello di famiglia a doppio reddito. Infatti, il 78,9% delle 650 intervistate (pari a 513, complessivamente nel triennio) dichiara di essere supportata da un partner nella cura dei figli, mentre il numero di coloro che dichiarano di occuparsene da sole si limita ad un esiguo ammontare di 53 casi. C'è, tuttavia, da evidenziare che la misura di tale sostegno non va oltre il 49,5% se si considera il numero complessivo di tutte le risposte fornite dalle intervistate (1.037 in quanto erano possibili più risposte simultanee) alla domanda inerente la condivisione della cura dei figli con qualcuno (Graf. 16). L'incidenza sale a poco più del 51% nelle zone urbane e scende al 48,0% nelle zone periferiche.

A conferma di questa insufficiente partecipazione dei padri, inoltre, si aggiunge anche un altro indicatore dato dal numero dei padri che hanno usufruito dei congedi parentali nel triennio 2016-2018. Si tratta complessivamente di 90 casi, pari al 13,8% del totale (con un massimo del 17,5% nelle zone urbane), a fronte di un 75% di casi (488) in cui non è stato fatto per nulla ricorso a tale strumento da parte dei padri²¹ (con la punta del 77,7% in zone periferiche) (Tab. 6, Tab. 6a, Tab. 6b).

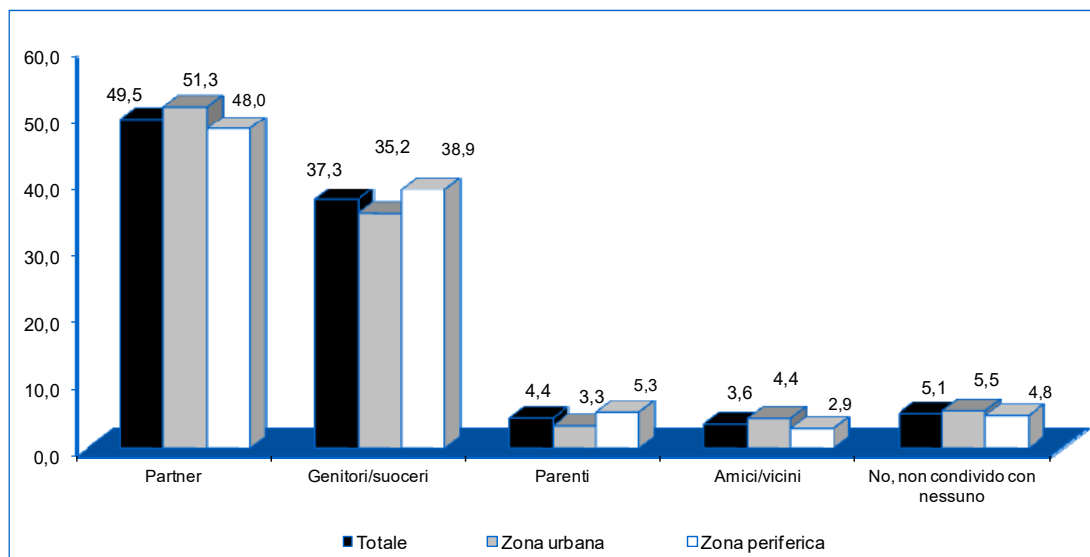
A questa carenza sopperiscono altre figure parentali con un peso complessivo del 45,3% delle risposte multiple (Tab. 6), articolato per il 37,3% dai nonni, e per l'8,0% da altri parenti o amici. L'aiuto parentale e amicale, peraltro, per la sua stessa natura che è prevalentemente informale e gratuito, risulta spesso essere o sporadico, come emerge in circa un terzo dei casi (28,9%), oppure, più regolare ma concentrato solo su alcuni giorni della settimana (un altro 30% circa dei casi). Pertanto, complessivamente nel triennio di riferimento, solo poco più del 37% delle intervistate ha potuto beneficiare di un supporto

²⁰ Vedi l'appendice, Sezione F del questionario "Condizione attuale".

²¹ Il restante 11,1% delle risposte è composta da "non so", "non sono a conoscenza" e non risposte.

parentale regolare su tutti o quasi tutti i giorni della settimana.

Graf. 16 CONDIVISIONE DELLA CURA DEI FIGLI CON FAMILIARI E AMICI (AL NETTO DELLE NON RISPOSTE)
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

A venire in soccorso alle madri, ci sono, naturalmente, anche i servizi di cura esterni alla famiglia a pagamento. Nell'ambito di questi ultimi prevale su tutto il ricorso alla scuola materna che, sul territorio provinciale, complessivamente totalizza il 35,9% (282) delle 786 risposte totali fornite da coloro che utilizzano o hanno intenzione di utilizzare i servizi per l'infanzia²², raggiungendo la quota massima del 39,2% nelle aree periferiche (Graf. 17). A seguire risulta l'utilizzo effettivo o l'intenzionale dell'asilo nido pubblico che, con il 29,6% del totale risposte, supera la quota dell'opzione afferente al non utilizzo di alcun tipo di servizio di infanzia a pagamento (14,5%). Nelle zone urbane il ricorso agli asili nidi pubblici arriva persino a collocarsi al primo posto della graduatoria dei servizi di infanzia più fruiti dalle interpellate, con il 38,0% del totale risposte.

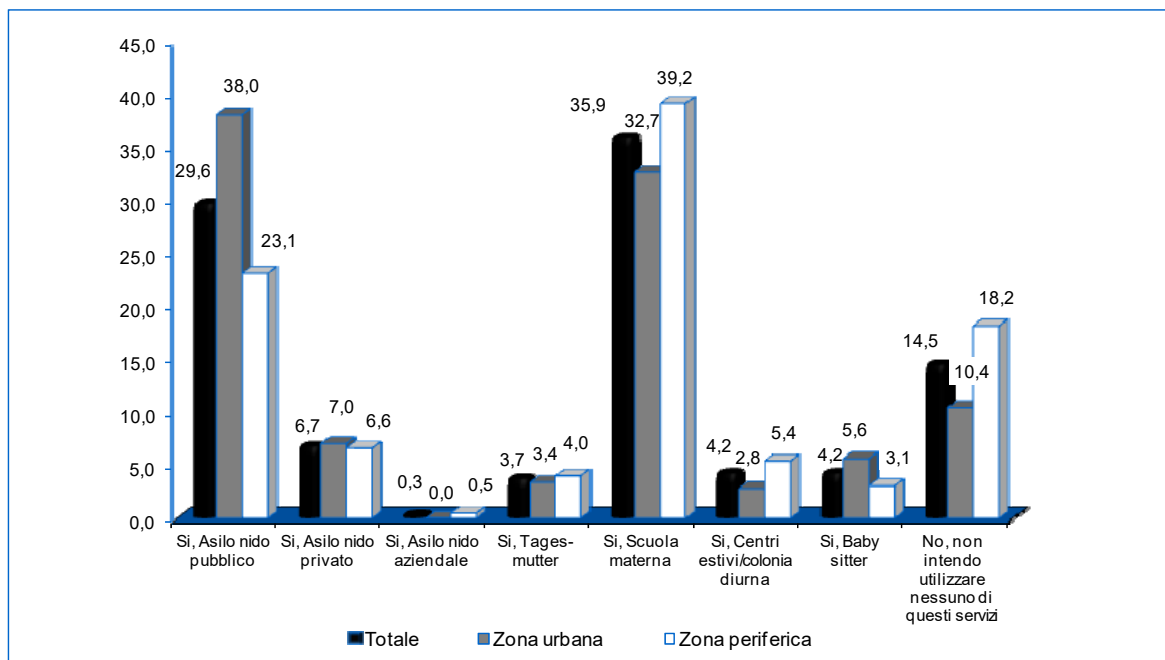
A tale risultato ha probabilmente contribuito anche un miglioramento dell'offerta del servizio nido provinciale, sia in termini di grado di copertura della domanda effettiva (con un picco del 91,9% raggiunto nell'anno educativo 2016-2017), sia per quanto concerne la soddisfazione della domanda potenziale. Quest'ultima, come si evidenzia dalle valutazioni periodiche effettuate da ISPAT in materia²³, si incrementa, da un livello ancorché esiguo del 21,6% nell'anno educativo 2012-2013, al 27,8% dell'anno educativo 2018-2019, con una crescita lenta ma continua. Tuttavia, nonostante gli sforzi compiuti, l'area dei servizi di prima infanzia, da 0 a 3 anni, continua ad essere caratterizzata da una maggiore criticità in quanto, in aggiunta al sempre annoso problema dei costi elevati, persistono carenze endemiche espresse in lunghe liste d'attesa (con centinaia di bambini) che diventano

²² Per questa domanda erano possibili più risposte per ogni intervistata.

²³ ISPAT, valutazione quantitativa del servizio nido d'infanzia, per comunità di valle - Vari anni educativi.

ancora più gravi laddove si consideri che l'Italia è tra i Paesi a più basso livello di natalità.

Graf. 17 UTILIZZO DI SERVIZI DI CURA DA PARTE DELLE DIMISSIONARIE
- valori percentuali medi del triennio 2016-2018 -



Fonte: USPML

Tale situazione può avere implicazioni negative sulla fidelizzazione ai servizi delle madri lavoratrici le quali sapendo di non poter calmierare la rigida modulazione organizzativa di lavoro con il sostegno di un servizio di prima infanzia efficiente e accessibile economicamente, optano per altre soluzioni tra cui sveltano il supporto dei nonni e, soprattutto, l'abbandono del proprio lavoro. Fattori, questi che, a loro volta, determinano, in una sorta di cerchio vizioso, una riduzione della domanda di servizi di prima infanzia rispetto all'effettiva necessità, come evidenziano anche i bassissimi livelli di frequenza di altri servizi esterni alla famiglia da parte delle dimissionarie, tra cui gli asili nido privati, i servizi di tagesmutter e il babysitteraggio i quali si aggiudicano fette residuali, dal 3,7% ad un massimo del 6,7% delle adesioni.

A livello territoriale, la situazione sopra descritta si replica grosso modo, con alcune piccole differenze, anche in aree urbane e periferiche (Tab. 6a, Tab. 6b). Le differenze più marcate tra queste due aree riguardano l'afflusso all'asilo nido pubblico (fruito, come già indicato, dal 38,0% delle intervistate residenti nelle zone urbane, a fronte di poco più del 23% delle aree periferiche) e alla scuola materna (utilizzata dal 32,7% delle intervistate in aree urbana, contro il 39,2% delle zone periferiche). Le differenze tra le due aree, invece, tendono praticamente a zero, nel caso degli asili nido aziendali (con soli due casi per le zone periferiche e nessun caso per le aree urbane) i quali brillano per la loro sostanziale assenza. Ciò a riprova del mancato decollo di questa prestazione che potrebbe fare la vera differenza al fine del sostegno alle famiglie e che, quindi, richiama le aziende e le politiche

per la famiglia ad un maggiore sforzo normativo, culturale e organizzativo.

Il questionario, infine, termina raccogliendo, con l'ultima domanda, le opinioni delle madri dimissionarie su quelle azioni che potrebbero facilitare, a loro giudizio, il proseguimento della loro attività lavorativa nel periodo di maternità e puerperio. Rispetto alle indagini dei trienni precedenti, per il triennio 2016-2018 questa domanda è stata revisionata in modo tale da contemplare tra le proposte non solo i servizi di supporto e cura, ma anche quelle misure e gli interventi (come per esempio la riorganizzazione dell'attività lavorativa) che sono ritenuti indispensabili o raccomandabili ai fini della conciliazione. Inoltre, sono state graduate le risposte a questa domanda in base ad una scala di valutazione (tra "molto importante", "importante", "abbastanza" e "per nulla" importante), i cui risultati sono riportati in dettaglio nell'appendice di questo volume (Questionario). Risultati che confermano, ancora una volta, la centralità delle misure relative all'organizzazione dell'orario del lavoro, o in termini di una più facile concessione del part-time, o in termini di una maggiore flessibilizzazione dell'orario nel caso di un'occupazione a tempo pieno. Queste due misure, infatti, sveltano tra le azioni ritenute "molto importanti" tra tutte le 2.397 risposte pervenute²⁴, con, rispettivamente, il 20,4% (489) e il 18,8% (450) del totale (Tab. 6). Rapportati al numero complessivo delle intervistate nel triennio di riferimento (650), tali valori rispecchiano il parere, rispettivamente, del 75,2% e del 69,2% di loro²⁵. Per queste ultime, inoltre, sono "molto importanti" il potenziamento dei servizi per l'infanzia (il 49,4% delle intervistate, pari al 13,4% del totale risposte) e la riduzione dei loro costi (il 47,1%, corrispondente al 12,8% del totale risposte); e, a scendere la graduatoria, il miglioramento degli altri servizi socio-educativi per bambini più grandi e ragazzi²⁶ (il 35,4% delle intervistate e il 9,6% del totale risposte), e l'assistenza ai disabili (il 33,4% delle intervistate e poco più del 9% sul totale risposte) e agli anziani (il 27,5% delle intervistate e il 7,5% del totale risposte). Restano sulle quote residuali, invece, altre proposte indicate dalle intervistate (convenzione con cooperative per fornitura di servizi a domicilio, potenziamento dei siti internet per acquisizione informazioni e altro).

²⁴ Erano possibili più risposte per ciascuna intervistata.

²⁵ Questionario in appendice, l'ultima domanda dell'ultima sezione.

²⁶ Come spazi gioco-studiando, dopo scuola, estate ragazzi, cooperative di babysitter per servizi personalizzati, ecc.

Tab. 6 CONCILIAZIONE VITA E LAVORO (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		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	147	50,9	170	47,8	196	50,0	513	49,5	171
Genitori/suoceri	105	36,3	140	39,3	142	36,2	387	37,3	129
Parenti	11	3,8	15	4,2	20	5,1	46	4,4	15
Amici/vicini	6	2,1	12	3,4	19	4,8	37	3,6	12
No, non condivido con nessuno	20	6,9	18	5,1	15	3,8	53	5,1	18
Non risponde	0	0,0	1	0,3	0	0,0	1	0,1	0
Escludendo il partner, quale frequenza hanno gli aiuti di cui alla domanda precedente?									
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	9	39,1	12	38,7	10	34,5	31	37,3	10
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	8	34,8	8	25,8	9	31,0	25	30,1	8
Sporadica	6	26,1	10	32,3	8	27,6	24	28,9	8
Altro	0	0,0	1	3,2	1	3,4	2	2,4	1
Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	3,4	1	1,2	0
Il padre del bambino ha usufruito o intende usufruire di un periodo di congedo parentale?									
Sì	19	10,0	25	11,4	46	19,2	90	13,8	30
No	149	78,4	173	78,6	166	69,2	488	75,1	163
Non so	11	5,8	8	3,6	12	5,0	31	4,8	10
Non sono a conoscenza di questa opportunità	11	5,8	13	5,9	14	5,8	38	5,8	13
Non risponde	0	0,0	1	0,5	2	0,8	3	0,5	1
Attualmente utilizza o ha intenzione di utilizzare qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollegano le sue dimissioni? (sono possibili più risposte)									
Sì, Asilo nido pubblico	67	30,3	79	29,7	87	29,1	233	29,6	78
Sì, Asilo nido privato	13	5,9	23	8,6	17	5,7	53	6,7	18
Sì, Asilo nido aziendale	1	0,5	1	0,4	0	0,0	2	0,3	1
Sì, Tages-mutter	9	4,1	9	3,4	11	3,7	29	3,7	10
Sì, Scuola materna	78	35,3	87	32,7	117	39,1	282	35,9	94
Sì, Centri estivi/colonia diurna	11	5,0	9	3,4	13	4,3	33	4,2	11
Sì, Baby sitter	7	3,2	11	4,1	15	5,0	33	4,2	11
No, non intendo utilizzare nessuno di questi servizi	34	15,4	43	16,2	37	12,4	114	14,5	38
Non risponde	1	0,5	4	1,5	2	0,7	7	0,9	2
Quali misure e servizi ritiene molto importanti per agevolare la conciliazione lavoro/famiglia (sono possibili più risposte)?									
Riduzione dei costi dei servizi di cura	108	14,8	97	12,3	101	11,5	306	12,8	102
Flessibilizzazione dell'orario del lavoro, anche se a tempo pieno	130	17,8	152	19,3	168	19,1	450	18,8	150
Riduzione dell'orario di lavoro e maggiore concessione del part-time	149	20,4	164	20,8	176	20,0	489	20,4	163
Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter	105	14,3	98	12,5	118	13,4	321	13,4	107
Convenzione con cooperative per fornitura di servizi a domicilio	26	3,6	31	3,9	37	4,2	94	3,9	31
Sito internet per acquisizione informazioni	25	3,4	30	3,8	43	4,9	98	4,1	33
Potenziamento servizi socio-educativi	68	9,3	73	9,3	89	10,1	230	9,6	77
Potenziamento dei servizi per disabili	66	9,0	74	9,4	77	8,8	217	9,1	72
Potenziamento assistenza anziani	52	7,1	63	8,0	64	7,3	179	7,5	60
Altro	3	0,4	5	0,6	5	0,6	13	0,5	4

Fonte: USPML

Tab. 6a CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA URBANA (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		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	63	50,0	83	51,9	87	51,8	233	51,3	78
Genitori/suoceri	45	35,7	58	36,3	57	33,9	160	35,2	53
Parenti	2	1,6	7	4,4	6	3,6	15	3,3	5
Amici/vicini	3	2,4	6	3,8	11	6,5	20	4,4	7
No	13	10,3	5	3,1	7	4,2	25	5,5	8
Non risponde	0	0,0	1	0,6	0	0,0	1	0,2	0
Escludendo il partner, quale frequenza hanno gli aiuti di cui alla domanda precedente?									
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	3	37,5	4	40,0	3	33,3	10	37,0	3
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	4	50,0	3	30,0	3	33,3	10	37,0	3
Sporadica	1	12,5	3	30,0	2	22,2	6	22,2	2
Altro	0	0,0	0	0,0	1	11,1	1	3,7	0
Il padre del bambino ha usufruito o intende usufruire di un periodo di congedo parentale?									
Sì	11	13,1	13	13,1	26	25,2	50	17,5	17
No	62	73,8	73	73,7	70	68,0	205	71,7	68
Non so	5	6,0	5	5,1	3	2,9	13	4,5	4
Non sono a conoscenza di questa opportunità	6	7,1	8	8,1	4	3,9	18	6,3	6
Attualmente utilizza o ha intenzione di utilizzare qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollegano le sue dimissioni? (sono possibili più risposte)									
Sì, Asilo nido pubblico	38	40,4	44	34,6	53	39,6	135	38,0	45
Sì, Asilo nido privato	6	6,4	13	10,2	6	4,5	25	7,0	8
Sì, Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Sì, Tages-mutter	3	3,2	5	3,9	4	3,0	12	3,4	4
Sì, Scuola materna	31	33,0	37	29,1	48	35,8	116	32,7	39
Sì, Centri estivi/colonia diurna	1	1,1	4	3,1	5	3,7	10	2,8	3
Sì, Baby sitter	4	4,3	7	5,5	9	6,7	20	5,6	7
No, non intendo utilizzare nessuno di questi servizi	11	11,7	17	13,4	9	6,7	37	10,4	12
Quali misure e servizi ritiene molto importanti per agevolare la conciliazione lavoro/famiglia (sono possibili più risposte)?									
Riduzione dei costi dei servizi di cura	49	14,8	47	12,6	40	11,0	136	12,7	45
Flessibilizzazione dell'orario del lavoro, anche se a tempo pieno	61	18,5	73	19,6	76	20,8	210	19,7	70
Riduzione dell'orario di lavoro e maggiore concessione del part-time	65	19,7	71	19,0	71	19,5	207	19,4	69
Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter	50	15,2	48	12,9	56	15,3	154	14,4	51
Convenzione con cooperative per fornitura di servizi a domicilio	13	3,9	15	4,0	15	4,1	43	4,0	14
Sito internet per acquisizione informazioni	13	3,9	16	4,3	14	3,8	43	4,0	14
Potenziamento servizi socio-educativi	35	10,6	36	9,7	35	9,6	106	9,9	35
Potenziamento dei servizi per disabili	24	7,3	36	9,7	29	7,9	89	8,3	30
Potenziamento assistenza anziani	18	5,5	30	8,0	25	6,8	73	6,8	24
Altro	2	0,6	1	0,3	4	1,1	7	0,7	2

Fonte: USPML

Tab. 6b CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA PERIFERICA (anni 2016, 2017, 2018)
- valori assoluti e percentuali -

	2016		2017		2018		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	84	51,5	87	44,4	109	48,7	280	48,0	93
Genitori/suoceri	60	36,8	82	41,8	85	37,9	227	38,9	76
Parenti	9	5,5	8	4,1	14	6,3	31	5,3	10
Amici/vicini	3	1,8	6	3,1	8	3,6	17	2,9	6
No	7	4,3	13	6,6	8	3,6	28	4,8	9
Escludendo il partner, quale frequenza hanno gli aiuti di cui alla domanda precedente?									
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	6	40,0	8	38,1	7	35,0	21	37,5	7
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	4	26,7	5	23,8	6	30,0	15	26,8	5
Sporadica	5	33,3	7	33,3	6	30,0	18	32,1	6
Altro	0	0,0	1	4,8	0	0,0	1	1,8	0
Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	5,0	1	1,8	0
Il padre del bambino ha usufruito o intende usufruire di un periodo di congedo parentale?									
Sì	8	7,5	12	9,9	20	14,6	40	11,0	13
No	87	82,1	100	82,6	96	70,1	283	77,7	94
Non so	6	5,7	3	2,5	9	6,6	18	4,9	6
Non sono a conoscenza di questa opportunità	5	4,7	5	4,1	10	7,3	20	5,5	7
Non risponde	0	0,0	1	0,8	2	1,5	3	0,8	1
Attualmente utilizza o ha intenzione di utilizzare qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollegano le sue dimissioni? (sono possibili più risposte)									
Sì, asilo nido pubblico	29	23,0	35	25,9	34	20,9	98	23,1	33
Sì, asilo nido privato	7	5,6	10	7,4	11	6,7	28	6,6	9
Sì, asilo nido aziendale	1	0,8	1	0,7	0	0,0	2	0,5	1
Sì, Tages-mutter	6	4,8	4	3,0	7	4,3	17	4,0	6
Sì, Scuola materna	47	37,3	50	37,0	69	42,3	166	39,2	55
Sì, Centri estivi/colonia diurna	10	7,9	5	3,7	8	4,9	23	5,4	8
Sì, Baby sitter	3	2,4	4	3,0	6	3,7	13	3,1	4
No, non intendo utilizzare nessuno di questi servizi	23	18,3	26	19,3	28	17,2	77	18,2	26
Quali misure e servizi ritiene molto importanti per agevolare la conciliazione lavoro/famiglia (sono possibili più risposte)?									
Riduzione dei costi dei servizi di cura	59	14,7	50	12,1	61	11,9	170	12,8	57
Flessibilizzazione dell'orario del lavoro, anche se a tempo pieno	69	17,2	79	19,1	92	17,9	240	18,1	80
Riduzione dell'orario di lavoro e maggiore concessione del part-time	84	20,9	93	22,5	105	20,5	282	21,2	94
Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter	55	13,7	50	12,1	62	12,1	167	12,6	56
Convenzione con cooperative per fornitura di servizi a domicilio	13	3,2	16	3,9	22	4,3	51	3,8	17
Sito internet per acquisizione informazioni	12	3,0	14	3,4	29	5,7	55	4,1	18
Potenziamento servizi socio-educativi	33	8,2	37	8,9	54	10,5	124	9,3	41
Potenziamento dei servizi per disabili	42	10,4	38	9,2	48	9,4	128	9,6	43
Potenziamento assistenza anziani	34	8,5	33	8,0	39	7,6	106	8,0	35
Altro	1	0,2	4	1,0	1	0,2	6	0,5	2

Fonte: USPML

8. CONCLUSIONI

Con questa quarta edizione dell'indagine sull'abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri nel periodo di maternità (periodo 2016-2018), si conclude uno studio quasi decennale di questo fenomeno (la prima indagine risale al triennio 2007-2009), con gli esiti che, sorprendentemente, si replicano nei loro tratti essenziali. Questo sta a significare la mancata rimozione, in questo lungo arco temporale, di quegli ostacoli che inducono le donne a tale scelta rinunciataria, o per la disattenzione delle politiche o a causa dell'incomprensione della complessità del fenomeno stesso, trattato, spesso grossolanamente, come una questione di natura puramente economica.

Ripercorrendo i tratti salienti di alcuni dati emersi in quest'ultima indagine, infatti, si riscontrano molte analogie nell'identikit della lavoratrice che lascia il proprio lavoro durante il periodo di maternità, rispetto al triennio precedente. Le dimissionarie coinvolte effettivamente nella compilazione dei questionari (pari a 650 persone), sono, prevalentemente, tra i 30 e i 34 anni (41,4%, seguiti dalla fascia tra i 35 e i 39 anni con poco più del 25%); risiedono di più nelle aree periferiche (56,0%) e per poco più della metà hanno 2 o 3 figli, anche se l'importante quota del 48,0%, che rappresenta l'incidenza di coloro che hanno un solo bambino, indica la difficoltà della conciliazione già dal primo figlio.

Tra le madri dimissionarie predominano coloro che sono in possesso di un diploma di scuola media superiore e sono nettamente maggioritarie le intervistate con un partner (95,5%) che svolge per lo più (60,6%) un'attività lavorativa come operaio o di tipo impiegatizio.

Per quanto riguarda l'occupazione abbandonata, questa era prevalentemente a tempo pieno (61,2% dei casi), e collocata per il 98,8% dei casi nel settore privato; nel terziario (poco più dell'85%) e in particolare nei comparti commercio, pubblici esercizi e servizi alle imprese (56,2%). Inoltre, essa offriva, ampie garanzie dal punto di vista contrattuale essendo prevalentemente a tempo indeterminato (86,6%).

Le mansioni svolte prima delle dimissioni erano per lo più (62,5%) di tipo impiegatizio esecutivo o rientranti nella tipologia delle professioni qualificate (con una quota del 26% circa di posizioni high-skill), con le retribuzioni valutate come "medie" dalla maggioranza delle intervistate (59,1%).

Generalmente il lavoro abbandonato piaceva "molto" o "abbastanza" (91,8%) alle interpellate; i giudizi negativi sono risultati prevalenti su quelli positivi solo nel caso della possibilità di carriera che notoriamente rappresenta uno degli aspetti maggiormente segnati da criticità nell'occupazione femminile.

Questo quadro complessivamente positivo dell'occupazione precedente, tuttavia, contrasta con la consistenza quantitativa, nel triennio 2016-2018, delle dimissioni: 1.115 casi riconducibili alle lavoratrici dipendenti che hanno lasciato il lavoro nel periodo della maternità (intervistande), con una media di circa 371 casi all'anno: la quota più alta dal 2010, quando i corrispettivi valori medi nei trienni 2010-2012 e 2013-2015 si limitavano, rispettivamente, a 274 e 263 casi.

Le dimissioni hanno avuto luogo principalmente dopo il parto e senza rientrare al lavoro (59,7%), ma in un caso su tre, le lavoratrici madri hanno maturato tale decisione dopo il rientro al lavoro.

Le motivazioni addotte per tale opzione, come nelle indagini precedenti, confermano ancora una volta il fatto che non si è trattato prevalentemente di una libera scelta dettata dal solo desiderio di dedicarsi alla cura dei propri figli o per altri motivi puramente personali. L'incidenza di questi casi, infatti, si limita complessivamente al 38,5%. Per una quota maggioritaria, pari al 61,5%, è stata invece una decisione obbligatoria indotta dai problemi derivanti dal contesto e dall'organizzazione del lavoro, in particolare, da quelli afferenti al regime di orario che svetta tra le altre concause con il 26% circa delle risposte totali delle intervistate (ad eccezione di quelle inerenti la libera scelta). Osservando, infatti, gli esiti

delle richieste di part-time prima delle dimissioni, si profila un quadro piuttosto sconfortante: su un totale di 226 domande, solo in 29 casi è stato concesso il part-time a parità di condizioni. 47 persone l'hanno ottenuto, ma a condizioni meno favorevoli; mentre per il restante 66,4% (in numero di 150) la risposta è stata negativa. Quest'ultima quota rappresenta la situazione del 32,5% delle dimissionarie (al netto delle 182 intervistate che non ne hanno fatto la domanda perché già lavoravano a tempo parziale e delle non risposte), cui bisognerebbe aggiungere anche una parte delle 235 persone (51,0%) che avevano rinunciato a priori a presentare la domanda, in quanto convinte che il datore di lavoro non l'avrebbe comunque approvata.

Analogamente, anche nel caso di un altro importante strumento di conciliazione, cioè la flessibilità oraria, è riscontrabile la stessa dinamica. In questo caso la percentuale dei rifiuti da parte dei datori di lavoro sale a poco più del 78% del numero complessivo delle richieste (183); mentre per le restanti 40 domande accolte, 17 sono a condizioni meno favorevoli. Inoltre, come per il part-time, una quota consistente, pari a 217 persone, il 54,3% del totale (al netto di coloro che avevano già un orario flessibile e delle non risposte), non ha neppure tentato di chiedere al proprio datore di lavoro una diversa articolazione dell'orario di lavoro, per la certezza di non poterlo comunque ottenere.

Meno incisive, relativamente, risultano invece altre concause dell'abbandono del lavoro, come la carenza e gli alti costi dei servizi di cura esterni, indicati, rispettivamente, nel 6,9% e nel 3,8% del totale delle risposte (ad eccezione di quelle inerenti la libera scelta).

Questo risultato apparentemente paradossale rispetto ad una tipologia di interventi che, a ragione, è considerata tra le più efficaci per ancorare le neo mamme al mercato del lavoro, può assumere un significato diverso se riletto in funzione della prosecuzione, o meno del lavoro materno: i servizi di cura per la prima infanzia hanno un'importanza rilevante, ma solo nel caso in cui l'attività lavorativa della madre possa proseguire dopo la nascita di un figlio. Essi, invece, hanno un peso decisamente minore laddove le lavoratrici sono costrette ad operare una scelta rinunciataria a priori per l'impossibilità di avere un regime orario che quantitativamente e qualitativamente sia più conciliante con la maternità. Tale chiosa è suffragata anche dalla relativamente bassa adesione, da parte delle dimissionarie, ai servizi di cura esterni per la prima infanzia, come il nido privato (6,7% delle risposte totali), i servizi di tages-mutter (3,7%) e di babysitteraggio (4,2%). Le adesioni salgono ad una quota più significativa solo nel caso degli asili nido pubblici con il 29,6% del totale risposte, ma soprattutto nel caso delle scuole materne (con il 35,9%) che riguarda, però, i figli appartenenti alla fascia di età superiore ai tre anni.

Rimane comunque una quota del 14,5% delle madri, soprattutto con i figli nella fascia di età 0-3 anni, che non aderisce a nessuno tipo di servizio, essendo a casa dopo le dimissioni. A settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni, però, il 70% circa delle dimissionarie risulta già tornata come forza attiva sul mercato del lavoro, sia come disoccupata alla ricerca di una nuova occupazione (26,0%), sia come lavoratrice, soprattutto dipendente (39,7% a fronte del 4,8% dell'autonoma).

Le ricollocazioni sono prevalentemente avvenute nell'ambito delle professioni high-skill (34,4%) e nelle figure impiegatizie di tipo esecutivo (35,4%), e, a seguire, nelle professioni qualificate (poco più del 21%). Per le dipendenti, tuttavia, il rientro nel mercato del lavoro,

ha implicato una maggiore instabilità lavorativa, con un quasi dimezzamento dei contratti a tempo indeterminato (dall'86,6% al 46,5%), rispetto alla precedente occupazione, e una riduzione dell'impegno lavorativo, con il passaggio a part-time di oltre il 55% di coloro che svolgevano un lavoro a tempo pieno prima delle dimissioni.

Dalle caratteristiche delle nuove occupazioni traspare, ancora una volta, la centralità della questione di conciliazione, con alte quote tra le rioccupate, di coloro che, oltre al part-time (50,9%) hanno cercato e ottenuto un lavoro con un orario flessibile (55,0%), vicino al domicilio (67,7%) e in un contesto lavorativo favorevole al nuovo status (poco più dell'80%).

La necessità imperativa di poter contare su un'attività lavorativa con queste caratteristiche, è motivata anche dall'insufficiente partecipazione dei padri alle attività di cura. Ad accreditare tale ipotesi l'indagine fa emergere due indicatori significativi: l'esigua percentuale dei padri che hanno usufruito dei congedi parentali (13,8%) e, la relativamente bassa condivisione delle attività di cura dei figli da parte di questi ultimi, limitata al 49,5% delle 1.037 risposte totali (erano previste più risposte per ciascun'intervistata).

Si tratta di un valore analogo, grosso modo, a quello dei trienni precedenti che dimostra che, all'incirca, una intervistata su due non può contare sul supporto costante ed esaustivo del partner nelle cure filiali. Questa asimmetria è mitigata parzialmente (al 37,3% delle risposte totali) dal sostegno dei nonni.

Da questo quadro sintetico sugli ultimi dati rilevati con la presente indagine, emerge ancora una volta con chiarezza, la centralità delle problematiche legate al regime orario e alla sua flessibilità, sia nella decisione di abbandonare il lavoro nel periodo di maternità, sia nella ricerca di una nuova occupazione.

Stando ai risultati su esposti, si rende necessaria l'implementazione strutturale di apposite politiche di ampio respiro, con gli interventi volti ad incentivare e diffondere una cultura organizzativa di lavoro e di servizi, più attenta alle esigenze della famiglia nella sua complessità, transcendendo i limiti delle tradizionali politiche familiari, finalizzate più all'incremento delle nascite attraverso le erogazioni economiche che non ad una reale salvaguardia dell'occupazione femminile.

QUESTIONARIO

Sezione A: CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
1. Quanti figli ha e a quale fascia di età appartengono i suoi figli?						
1 0-3 anni	190	53,4	220	61,3	240	61,7
2 4-5 anni	77	21,6	61	17,0	69	17,7
3 6-10 anni	59	16,6	58	16,2	52	13,4
4 11-14 anni	20	5,6	16	4,5	18	4,6
5 15 anni ed oltre	10	2,8	4	1,1	10	2,6
Totale	356	100	359	100	389	100
2. Può indicare la data di nascita (adozione/affidamento) del figlio cui si ricollegano le dimissioni dal lavoro?						
Domanda aperta						
3. Che titolo di studio possiede? (solo il più elevato)						
1 Assolvimento obbligo scolastico	20	10,5	17	7,7	19	7,9
2 Qualifica formazione professionale	27	14,2	32	14,5	31	12,9
3 Diploma scuole superiori	90	47,4	90	40,9	112	46,7
4 Laurea o ulteriore specializzazione post-laurea	52	27,4	81	36,8	77	32,1
5 Non risponde	1	0,5	0	0,0	1	0,4
Totale	190	100	220	100	240	100
4. Cittadinanza:						
1 Italiana	166	87,4	203	92,3	222	92,5
2 Straniera	24	12,6	17	7,7	18	7,5
Totale	190	100	220	100	240	100
5. Stato civile:						
1 Coniugata	140	73,7	124	56,4	145	60,4
2 Convivente	46	24,2	90	40,9	76	31,7
3 Separata/Divorziata	1	0,5	3	1,4	8	3,3
4 Vedova	0	0,0	0	0,0	1	0,4
5 Nubile	2	1,1	3	1,4	10	4,2
6 Non risponde	1	0,5	0	0,0	0	0,0
Totale	190	100	220	100	240	100
6. Se ha un partner con cui vive, può indicarne la posizione professionale?						
1 Dirigente	2	1,1	2	0,9	3	1,4
2 Quadro	3	1,6	6	2,8	9	4,1
3 Impiegato	45	24,2	68	31,8	70	31,7
4 Operaio	73	39,2	65	30,4	73	33,0
5 Apprendista	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6 Imprenditore	9	4,8	14	6,5	13	5,9
7 Libero professionista	18	9,7	19	8,9	18	8,1
8 Lavoratore in proprio	23	12,4	19	8,9	14	6,3
9 Altro	11	5,9	18	8,4	18	8,1
10 Non risponde	2	1,1	3	1,4	3	1,4
Totale	186	100	214	100	221	100

Sezione B: SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
7. Orientativamente, quanto tempo ha lavorato nell'azienda da cui si è dimessa?						
1 Meno di un anno	12	6,3	13	5,9	19	7,9
2 1-5 anni	64	33,7	82	37,3	94	39,2
3 6-10 anni	83	43,7	84	38,2	84	35,0
4 Oltre 10 anni	31	16,3	41	18,6	43	17,9
Totale	190	100	220	100	240	100
8. Che mansione svolgeva immediatamente prima di dimettersi?						
1 Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	4	2,1	2	0,9	5	2,1
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	16	8,4	18	8,2	22	9,2
3 Professioni tecniche	29	15,3	39	17,7	35	14,6
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	55	28,9	74	33,6	70	29,2
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	58	30,5	70	31,8	79	32,9
6 Artigiani, operai specializzati, agricoltori	11	5,8	8	3,6	10	4,2
7 Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	4	2,1	0	0,0	3	1,3
8 Professioni non qualificate	13	6,8	9	4,1	16	6,7
9 Totale	190	100	220	100	240	100
9. Il datore di lavoro dal quale dipendeva era:						
1 Pubblica amministrazione	5	2,6	2	0,9	0	0,0
2 Settore privato	184	96,8	218	99,1	240	100,0
3 Non risponde	1	0,5	0	0,0	0	0,0
Totale	190	100	220	100	240	100
10. Qual era la Sua qualifica professionale?						
1 Apprendista	11	5,8	10	4,5	11	4,6
2 Operaia	78	41,1	70	31,8	91	37,9
3 Impiegata	98	51,6	133	60,5	132	55,0
4 Quadro	2	1,1	4	1,8	4	1,7
5 Direttivo	1	0,5	3	1,4	2	0,8
Totale	190	100	220	100	240	100
11. Si trattava di un lavoro:						
1 A tempo pieno con orario continuato (senza pausa pranzo)	11	5,8	26	11,8	17	7,1
2 A tempo pieno con orario spezzato (con pausa pranzo)	84	44,2	95	43,2	105	43,8
3 A tempo pieno su turni	20	10,5	18	8,2	22	9,2
4 A tempo parziale solo al mattino	24	12,6	22	10,0	39	16,3
5 A tempo parziale solo al pomeriggio	10	5,3	14	6,4	11	4,6
6 A tempo parziale con rientri pomeridiani	27	14,2	36	16,4	35	14,6
7 A tempo parziale solo su alcuni giorni alla settimana/al mese o alcuni mesi all'anno	12	6,3	9	4,1	11	4,6
8 Non risponde	2	1,1	0	0,0	0	0,0
Totale	190	100	220	100	240	100
12. Qual era il Suo contratto di lavoro?						
1 Contratto a tempo indeterminato	165	86,8	190	86,4	208	86,7
2 Contratto a tempo determinato	12	6,3	19	8,6	21	8,8
3 Contratto di apprendistato	12	6,3	10	4,5	10	4,2
4 Altro	1	0,5	1	0,5	1	0,4
Totale	190	100	220	100	240	100
13. Il Suo lavoro comportava spostamenti sul territorio che si protraevano su più giorni?						
1 Sì, regolarmente	11	5,8	13	5,9	8	3,3
2 Sì, spesso	4	2,1	6	2,7	6	2,5
3 Raramente	15	7,9	29	13,2	29	12,1
4 Quasi mai	16	8,4	23	10,5	24	10,0
5 Mai	143	75,3	148	67,3	171	71,3
6 Non risponde	1	0,5	1	0,5	2	0,8
Totale	190	100	220	100	240	100

(segue)

(continua)

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
14. Il Suo lavoro richiedeva prestazioni di lavoro straordinario?						
1 Sì, regolarmente	22	11,6	33	15,0	32	13,3
2 Sì, spesso	40	21,1	70	31,8	76	31,7
3 Raramente	66	34,7	64	29,1	59	24,6
4 Quasi mai	30	15,8	27	12,3	42	17,5
5 Mai	30	15,8	25	11,4	29	12,1
6 Non risponde	2	1,1	1	0,5	2	0,8
Totale	190	100	220	100	240	100
15. Può dare un giudizio sui seguenti aspetti del Suo precedente lavoro?						
1. Orario di lavoro						
1 Positivo	80	42,1	81	36,8	87	36,3
2 Né positivo né negativo	44	23,2	76	34,5	71	29,6
3 Negativo	59	31,1	57	25,9	71	29,6
4 Non pertinente	5	2,6	5	2,3	5	2,1
5 Non risposto	2	1,1	1	0,5	6	2,5
Totale	190	100	220	100	240	100
2. Possibilità di avere permessi/riposi						
1 Positivo	82	43,2	98	44,5	89	37,1
2 Né positivo né negativo	70	36,8	59	26,8	74	30,8
3 Negativo	29	15,3	54	24,5	65	27,1
4 Non pertinente	7	3,7	8	3,6	8	3,3
5 Non risposto	2	1,1	1	0,5	4	1,7
Totale	190	100	220	100	240	100
3. Regolarità dei pagamenti						
1 Positivo	160	84,2	171	77,7	194	80,8
2 Né positivo né negativo	9	4,7	16	7,3	16	6,7
3 Negativo	19	10,0	30	13,6	21	8,8
4 Non pertinente	1	0,5	2	0,9	5	2,1
5 Non risposto	1	0,5	1	0,5	4	1,7
Totale	190	100	220	100	240	100
4. Distanza da casa						
1 Positivo	116	61,1	122	55,5	133	55,4
2 Né positivo né negativo	41	21,6	55	25,0	59	24,6
3 Negativo	30	15,8	40	18,2	37	15,4
4 Non pertinente	1	0,5	2	0,9	6	2,5
5 Non risposto	2	1,1	1	0,5	5	2,1
Totale	190	100	220	100	240	100
5. Interesse per il contenuto del lavoro						
1 Positivo	127	66,8	150	68,2	158	65,8
2 Né positivo né negativo	48	25,3	54	24,5	59	24,6
3 Negativo	8	4,2	13	5,9	12	5,0
4 Non pertinente	5	2,6	1	0,5	4	1,7
5 Non risposto	2	1,1	2	0,9	7	2,9
Totale	190	100	220	100	240	100
6. Mansioni coerenti con percorso professionale						
1 Positivo	107	56,3	114	51,8	133	55,4
2 Né positivo né negativo	48	25,3	59	26,8	54	22,5
3 Negativo	19	10,0	30	13,6	26	10,8
4 Non pertinente	13	6,8	15	6,8	21	8,8
5 Non risposto	3	1,6	2	0,9	6	2,5
Totale	190	100	220	100	240	100
7. Possibilità di carriera						
1 Positivo	21	11,1	26	11,8	25	10,4
2 Né positivo né negativo	62	32,6	73	33,2	61	25,4
3 Negativo	83	43,7	82	37,3	101	42,1
4 Non pertinente	21	11,1	37	16,8	47	19,6
5 Non risposto	3	1,6	2	0,9	6	2,5
Totale	190	100	220	100	240	100
8. Possibilità di acquisizione competenze professionali						
1 Positivo	68	35,8	83	37,7	87	36,3
2 Né positivo né negativo	82	43,2	89	40,5	94	39,2
3 Negativo	24	12,6	36	16,4	39	16,3
4 Non pertinente	11	5,8	10	4,5	14	5,8
5 Non risposto	5	2,6	2	0,9	6	2,5
Totale	190	100	220	100	240	100

(segue)

(continua)

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
9. Soddisfazione personale						
1 Positivo	86	45,3	88	40,0	83	34,6
2 Né positivo né negativo	73	38,4	75	34,1	97	40,4
3 Negativo	26	13,7	48	21,8	44	18,3
4 Non pertinente	1	0,5	6	2,7	9	3,8
5 Non risposto	4	2,1	3	1,4	7	2,9
Totale	190	100	220	100	240	100
10. Rapporti con i colleghi o con il titolare/responsabile						
1 Positivo	107	56,3	108	49,1	107	44,6
2 Né positivo né negativo	64	33,7	74	33,6	95	39,6
3 Negativo	16	8,4	33	15,0	29	12,1
4 Non pertinente	1	0,5	2	0,9	4	1,7
5 Non risposto	2	1,1	3	1,4	5	2,1
Totale	190	100	220	100	240	100
11. Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)						
1 Positivo	149	78,4	147	66,8	154	64,2
2 Né positivo né negativo	23	12,1	47	21,4	55	22,9
3 Negativo	14	7,4	21	9,5	17	7,1
4 Non pertinente	1	0,5	3	1,4	9	3,8
5 Non risposto	3	1,6	2	0,9	5	2,1
Totale	190	100	220	100	240	100
12. Sicurezza ambiente di lavoro rispetto D.lgs. 81/2008						
1 Positivo	146	76,8	165	75,0	166	69,2
2 Né positivo né negativo	37	19,5	34	15,5	49	20,4
3 Negativo	3	1,6	16	7,3	14	5,8
4 Non pertinente	2	1,1	3	1,4	4	1,7
5 Non risposto	2	1,1	2	0,9	7	2,9
Totale	190	100	220	100	240	100
13. Rispetto delle norme sulla sicurezza ambiente lavoro						
1 Positivo	150	78,9	166	75,5	172	71,7
2 Né positivo né negativo	33	17,4	34	15,5	48	20,0
3 Negativo	5	2,6	15	6,8	8	3,3
4 Non pertinente	1	0,5	3	1,4	5	2,1
5 Non risposto	1	0,5	2	0,9	7	2,9
Totale	190	100,0	220	100,0	240	100,0
14. Altro						
1 Positivo	1	25,0	1	20,0	0	0,0
2 Né positivo né negativo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3 Negativo	2	50,0	3	60,0	6	75,0
4 Non pertinente	1	25,0	1	20,0	2	25,0
Totale	4	100	5	100	8	100
16. Come giudica la retribuzione netta che questo lavoro Le garantiva?						
1 Alta	10	5,3	14	6,4	18	7,5
2 Media	121	63,7	125	56,8	138	57,5
3 Bassa	52	27,4	68	30,9	70	29,2
4 Insufficiente	7	3,7	12	5,5	13	5,4
5 Non risponde	0	0,0	1	0,5	1	0,4
Totale	190	100	220	100	240	100
17. La retribuzione netta mensile (media) era:						
1 Oltre € 2.500	1	0,5	0	0,0	2	0,8
2 € 2.001 - € 2.500	1	0,5	3	1,4	3	1,3
3 € 1.501 - € 2.000	15	7,9	16	7,3	21	8,8
4 € 1.001 - € 1.500	105	55,3	116	52,7	125	52,1
5 € 500 - € 1.000	58	30,5	78	35,5	73	30,4
6 Meno € 500	10	5,3	6	2,7	14	5,8
7 Non risponde	0	0,0	1	0,5	2	0,8
Totale	190	100	220	100	240	100
18. Le piaceva il Suo lavoro?						
1 Molto	87	45,8	97	44,1	109	45,4
2 Abbastanza	90	47,4	103	46,8	111	46,3
3 Poco o per nulla	13	6,8	20	9,1	19	7,9
4 Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	0,4
Totale	190	100	220	100	240	100

Sezione C: LE DIMISSIONI

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
19. All'atto dell'assunzione, o successivamente ad essa, ha per caso firmato delle dimissioni in bianco?						
1 Sì	2	1,1	2	0,9	2	0,8
2 No	187	98,4	216	98,2	234	97,5
3 Non risponde	1	0,5	2	0,9	4	1,7
Totale	190	100	220	100	240	100
20. Le Sue dimissioni sono avvenute: (una sola risposta)						
1 Durante il periodo della gravidanza	15	7,9	14	6,4	18	7,5
2 Successivamente al parto ma senza essere rientrata al lavoro dopo l'astensione obbligatoria	118	62,1	132	60,0	138	57,5
3 Successivamente al parto e dopo essere rientrata al lavoro	55	28,9	71	32,3	84	35,0
4 Non risponde	2	1,1	3	1,4	0	0,0
Totale	190	100	220	100	240	100
21. Durante la Sua assenza per maternità nel Suo posto di lavoro è subentrato un altro lavoratore/lavoratrice?						
1 Sì	35	63,6	50	70,4	49	58,3
2 No	17	30,9	20	28,2	31	36,9
3 Non risponde	3	5,5	1	1,4	4	4,8
Totale	55	100,0	71	100	84	100
22. Al rientro dalla maternità Lei è stata riassegnata al Suo precedente posto di lavoro?						
1 Sì	43	78,2	55	77,5	53	63,1
2 No	9	16,4	15	21,1	28	33,3
3 Non risponde	3	5,5	1	1,4	3	3,6
Totale	55	100	71	100	84	100
23. Se non è stata riassegnata al Suo posto di lavoro, potrebbe indicare per quale motivo?						
Domanda aperta						
24. Nel rientrare in azienda, ha rilevato delle variazioni importanti nelle modalità organizzative della Sua attività?						
1 Sì	17	30,9	22	31,0	22	26,2
2 No	35	63,6	48	67,6	57	67,9
3 Non risponde	3	5,5	1	1,4	5	6,0
Totale	55	100	71	100	84	100
25. A Suo giudizio sarebbe stato utile un aggiornamento formativo di sostegno al Suo rientro?						
1 Sì	10	18,2	8	11,3	18	21,4
2 No	41	74,5	62	87,3	61	72,6
3 Non risponde	4	7,3	1	1,4	5	6,0
Totale	55	100	71	100	84	100
26. Se sì, ne aveva per caso fatto richiesta al Suo datore di lavoro?						
1 Sì	5	50,0	4	50,0	7	38,9
2 No	5	50,0	4	50,0	9	50,0
3 Non risponde	0	0,0	0	0,0	2	11,1
Totale	10	100	8	100	18	100

Sezione D: PRINCIPALI MOTIVI CHE HANNO INDOTTO LE DIMISSIONI

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
27. Potrebbe indicare il motivo per il quale ha deciso di dimettersi?						
1 Ho scelto liberamente di dedicarmi solo alla cura dei figli	44	23,2	36	16,4	50	20,8
2 La decisione di dimettermi è stata per altri motivi	146	76,8	184	83,6	190	79,2
Totale	190	100	220	100	240	100
28. Se la decisione di dimettersi è stata per altri motivi, indichi per favore quali tra i seguenti: (può indicare fino a tre motivi)						
1 Ho avuto incentivi alle dimissioni da parte dell'azienda	7	2,8	5	1,5	2	0,6
2 Ho avuto l'opportunità di svolgere un lavoro diverso	29	11,7	41	12,0	51	15,0
3 Scelta obbligatoria a causa del tipo di orario	70	28,2	86	25,1	85	25,1
4 Scelta obbligatoria a causa della difficoltà ad avere permessi/congedi parentali	13	5,2	28	8,2	28	8,3
5 Scelta obbligatoria a causa della distanza casa/lavoro	18	7,3	32	9,4	31	9,1
6 Scelta obbligatoria a causa di altre problematiche legate al lavoro (bassa retribuzione, scarso interesse per il contenuto del lavoro, rapporti problematici con colleghi o titolare ...)	17	6,9	38	11,1	46	13,6
7 Scelta obbligatoria a causa della mancanza di servizi di cura o aiuti familiari	26	10,5	21	6,1	17	5,0
8 Scelta obbligatoria a causa dei costi dei servizi di cura	11	4,4	17	5,0	7	2,1
9 Scelta obbligatoria per motivi di salute	3	1,2	4	1,2	5	1,5
10 Scelta obbligatoria perché mi hanno cambiato la sede di lavoro	3	1,2	3	0,9	6	1,8
11 Scelta obbligatoria a causa del cambio di residenza	7	2,8	8	2,3	4	1,2
12 Scelta obbligatoria a causa del cambio di ragione sociale o chiusura dell'azienda	7	2,8	6	1,8	2	0,6
13 Scelta obbligatoria a causa del cambio mansioni	3	1,2	4	1,2	2	0,6
14 Scelta obbligatoria a causa del peggioramento rispetto alle mansioni precedenti	5	2,0	11	3,2	10	2,9
15 Altro	29	11,7	38	11,1	43	12,7
Totale	248	100	342	100	339	100
29. Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?						
1 Sì, ma mi è stato negato	48	25,3	51	23,2	51	21,3
2 Sì, mi è stato concesso a parità di sede e di mansioni	8	4,2	13	5,9	8	3,3
3 Sì, mi è stato concesso ma a condizioni meno favorevoli (come sede o mansione o orario)	12	6,3	16	7,3	19	7,9
4 No, non ho chiesto alcuna riduzione di orario	72	37,9	74	33,6	89	37,1
5 No, lavoravo già a part-time	50	26,3	62	28,2	70	29,2
6 Non risponde	0	0,0	4	1,8	3	1,3
Totale	190	100	220	100	240	100
30. Prima di dimettersi aveva chiesto un orario più flessibile (negli orari di entrata e/o uscita per esempio) a parità di ore di lavoro?						
1 Sì, ma mi è stato negato	34	17,9	51	23,2	58	24,2
2 Sì, mi è stato concesso un orario più flessibile a parità di sede e di mansioni	6	3,2	9	4,1	8	3,3
3 Sì, mi è stato concesso un orario più flessibile, ma a condizioni meno favorevoli (come sede o mansione)	6	3,2	6	2,7	5	2,1
4 No, non ho chiesto una maggiore flessibilità oraria	67	35,3	82	37,3	68	28,3
5 No, avevo già un orario soddisfacente	70	36,8	64	29,1	88	36,7
6 Non risponde	7	3,7	8	3,6	13	5,4
Totale	190	100	220	100	240	100

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

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
31. Nel mese di settembre (anno successivo alle dimissioni) in quale condizione professionale si trovava? (solo la condizione principale)						
1 Lavoratrice dipendente	62	32,6	83	37,7	113	47,1
2 Lavoratrice autonoma	10	5,3	7	3,2	5	2,1
3 Professionista	1	0,5	5	2,3	3	1,3
4 Disoccupata alla ricerca di un lavoro	51	26,8	62	28,2	56	23,3
5 Casalinga	61	32,1	59	26,8	57	23,8
6 Studentessa non alla ricerca di lavoro	1	0,5	0	0,0	2	0,8
7 Impegnata in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni)	3	1,6	4	1,8	3	1,3
8 Altro	1	0,5	0	0,0	1	0,4
Totale	190	100	220	100	240	100
32. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava, quale mansione svolgeva?						
1 Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	2	2,7	4	4,2	2	1,6
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	11	14,9	18	18,9	13	10,7
3 Professioni tecniche	12	16,2	12	12,6	26	21,3
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	24	32,4	34	35,8	45	36,9
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	18	24,3	19	20,0	25	20,5
6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2	2,7	3	3,2	3	2,5
7 Conduttori impianti, operai macchinari, conducenti di veicoli	1	1,4	1	1,1	0	0,0
8 Professioni non qualificate	4	5,4	4	4,2	8	6,6
Totale	74	100	95	100,0	122	100
33. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) in che settore operava la Sua azienda?						
1 Agricoltura e estrazioni	0	0,0	3	3,2	3	2,5
2 Industria	9	12,2	10	10,5	10	8,2
3 Costruzioni	2	2,7	2	2,1	2	1,6
4 Commercio, Pubblici esercizi (comprese Riparazioni per consumatori)	19	25,7	20	21,1	27	22,1
5 Credito e assicurazioni	0	0,0	1	1,1	2	1,6
6 Servizi alle imprese	11	14,9	16	16,8	17	13,9
7 Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	7	9,5	5	5,3	4	3,3
8 Pubblica amministrazione, sanità, istruzione	19	25,7	29	30,5	40	32,8
9 Altre attività di servizi	7	9,5	9	9,5	15	12,3
10 Altro	0	0,0	0	0,0	2	1,6
Totale	74	100	95	100	122	100
34. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava alle dipendenze quale era la Sua qualifica professionale?						
1 Apprendista	2	3,2	2	2,4	4	3,5
2 Operaia	17	27,4	18	21,7	31	27,4
3 Impiegata	41	66,1	61	73,5	72	63,7
4 Quadro	1	1,6	2	2,4	5	4,4
5 Direttivo	0	0,0	0	0,0	1	0,9
6 Non risponde	1	1,6	0	0,0	0	0,0
Totale	62	100	83	100	113	100
35. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava alle dipendenze quale era il Suo contratto di lavoro?						
1 Contratto a tempo indeterminato	25	40,3	41	49,4	54	47,8
2 Contratto a tempo determinato	30	48,4	37	44,6	54	47,8
3 Contratto di apprendistato	2	3,2	2	2,4	2	1,8
4 Contratto di somministrazione (interinale)	2	3,2	2	2,4	0	0,0
5 Altro	2	3,2	1	1,2	3	2,7
6 Non risponde	1	1,6	0	0,0	0	0,0
Totale	62	100	83	100	113	100

(segue)

(continua)

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
36. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava potrebbe indicare se la Sua occupazione aveva le seguenti caratteristiche?						
1. Orario flessibile						
1 Sì	39	52,7	52	54,7	69	56,6
2 No	29	39,2	36	37,9	39	32,0
3 Non risposto	6	8,1	7	7,4	14	11,5
Totale	74	100	95	100	122	100
2. Part-time						
1 Sì	36	48,6	42	44,2	70	57,4
2 No	30	40,5	48	50,5	46	37,7
3 Non risposto	8	10,8	5	5,3	6	4,9
Totale	74	100	95	100	122	100
3. Vicinanza al domicilio						
1 Sì	56	75,7	63	66,3	78	63,9
2 No	12	16,2	25	26,3	29	23,8
3 Non risposto	6	8,1	7	7,4	15	12,3
Totale	74	100	95	100	122	100
4. Buon profilo retributivo						
1 Sì	45	60,8	62	65,3	80	65,6
2 No	22	29,7	24	25,3	23	18,9
3 Non risposto	7	9,5	9	9,5	19	15,6
Totale	74	100	95	100	122	100
5. Contesto lavorativo favorevole						
1 Sì	62	83,8	77	81,1	97	79,5
2 No	6	8,1	11	11,6	9	7,4
3 Non risposto	6	8,1	7	7,4	16	13,1
Totale	74	100	95	100	122	100
6. Crescita professionale/acquisizione di competenze						
1 Sì	45	60,8	69	72,6	80	65,6
2 No	21	28,4	19	20,0	23	18,9
3 Non risposto	8	10,8	7	7,4	19	15,6
Totale	74	100	95	100	122	100
7. Mansioni coerenti con percorso professionale						
1 Sì	50	67,6	69	72,6	90	73,8
2 No	17	23,0	18	18,9	17	13,9
3 Non risposto	7	9,5	8	8,4	15	12,3
Totale	74	100	95	100	122	100
8. Possibilità di carriera						
1 Sì	22	29,7	39	41,1	51	41,8
2 No	44	59,5	47	49,5	48	39,3
3 Non risposto	8	10,8	9	9,5	23	18,9
Totale	74	100	95	100	122	100
37. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava, le piaceva il Suo lavoro?						
1 Molto	44	59,5	60	63,2	81	66,4
2 Abbastanza	27	36,5	30	31,6	31	25,4
3 Poco o per nulla	1	1,4	2	2,1	2	1,6
4 Non risponde	2	2,7	3	3,2	8	6,6
Totale	74	100	95	100	122	100
38. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava, può indicare le motivazioni per le quali ha deciso di riprendere a lavorare? (sono possibili più risposte)						
1 Motivi economici	76	43,2	90	43,5	104	43,7
2 Superamento dei problemi personali che avevano indotto alle dimissioni	18	10,2	14	6,8	20	8,4
3 Migliori condizioni della nuova situazione lavorativa rispetto alla precedente	45	25,6	66	31,9	76	31,9
4 Altro (es. bisogno di gratificazione personale extra familiare)	37	21,0	37	17,9	38	16,0
Totale	176	100	207	100	238	100

Sezione F: CONDIZIONE ATTUALE

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
39. Attualmente sta lavorando?						
1 Sì	99	52,1	112	50,9	125	52,1
2 No	91	47,9	108	49,1	114	47,5
3 Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	0,4
Totale	190	100	220	100	240	100
40. Attualmente sta ricercando un lavoro?						
1 Sì	42	46,2	58	53,7	61	53,5
2 No	48	52,7	48	44,4	53	46,5
3 Non risponde	1	1,1	2	1,9	0	0,0
Totale	91	100	108	100	114	100
41. Quali delle seguenti condizioni ritiene assolutamente indispensabili per poter accettare un'eventuale proposta di lavoro? (possibilità di scegliere più risposte)						
1. Orario flessibile						
1 Sì	32	76,2	42	72,4	49	80,3
2 No	4	9,5	9	15,5	3	4,9
3 Non risposto	6	14,3	7	12,1	9	14,8
Totale	42	100	58	100	61	100
2. Part-time						
1 Sì	34	81,0	52	89,7	53	86,9
2 No	4	9,5	2	3,4	5	8,2
3 Non risposto	4	9,5	4	6,9	3	4,9
Totale	42	100	58	100	61	100
3. Vicinanza al domicilio						
1 Sì	35	83,3	50	86,2	52	85,2
2 No	4	9,5	4	6,9	4	6,6
3 Non risposto	3	7,1	4	6,9	5	8,2
Totale	42	100	58	100	61	100
4. Buon profilo retributivo						
1 Sì	23	54,8	38	65,5	42	68,9
2 No	11	26,2	10	17,2	6	9,8
3 Non risposto	8	19,0	10	17,2	13	21,3
Totale	42	100	58	100	61	100
5. Contesto lavorativo favorevole						
1 Sì	29	69,0	45	77,6	43	70,5
2 No	6	14,3	6	10,3	6	9,8
3 Non risposto	7	16,7	7	12,1	12	19,7
Totale	42	100	58	100	61	100
6. Crescita professionale/acquisizione di competenze						
1 Sì	16	38,1	33	56,9	34	55,7
2 No	19	45,2	15	25,9	13	21,3
3 Non risposto	7	16,7	10	17,2	14	23,0
Totale	42	100	58	100	61	100
7. Mansioni coerenti con percorso professionale						
1 Sì	14	33,3	22	37,9	32	52,5
2 No	19	45,2	23	39,7	15	24,6
3 Non risposto	9	21,4	13	22,4	14	23,0
Totale	42	100	58	100	61	100
8. Possibilità di carriera						
1 Sì	10	23,8	13	22,4	24	39,3
2 No	24	57,1	32	55,2	22	36,1
3 Non risposto	8	19,0	13	22,4	15	24,6
Totale	42	100	58	100	61	100

Sezione G: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
42. Condividi con qualcuno la cura dei Suoi figli? (la domanda si riferisce ad aiuti non retribuiti. Sono possibili anche più risposte)						
1 Sì, con il padre del bambino/partner	147	50,9	170	47,9	196	50,0
2 Sì, con genitori/suoceri	105	36,3	140	39,4	142	36,2
3 Sì, con parenti	11	3,8	15	4,2	20	5,1
4 Sì, con amici/vicini	6	2,1	12	3,4	19	4,8
5 No	20	6,9	18	5,1	15	3,8
Totale	289	100	355	100	392	100
43. Se condivide la cura dei suoi figli con genitori/suoceri, parenti e amici/vicini indichi la frequenza di tali aiuti						
1 Regolare, su tutti, o quasi, i giorni della settimana	9	39,1	12	38,7	10	34,5
2 Regolare, ma solo su alcuni giorni della settimana	8	34,8	8	25,8	9	31,0
3 Sporadica	6	26,1	10	32,3	8	27,6
4 Altro	0	0,0	1	3,2	1	3,4
5 Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	3,4
Totale	23	100	31	100	29	100
44. Il padre del bambino ha usufruito, o intende usufruire, di un periodo di congedo parentale?						
1 Sì	19	10,0	25	11,4	46	19,2
2 No	149	78,4	173	78,6	166	69,2
3 Non so	11	5,8	8	3,6	12	5,0
4 Non sono a conoscenza di questa opportunità	11	5,8	13	5,9	14	5,8
5 Non risponde	0	0,0	1	0,5	2	0,8
Totale	190	100	220	100	240	100
45. Attualmente utilizza, o ha intenzione di utilizzare, qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollegano le sue dimissioni? (sono possibili più risposte)						
1 Sì, asilo nido pubblico	67	30,3	79	29,7	87	29,1
2 Sì, asilo nido privato	13	5,9	23	8,6	17	5,7
3 Sì, asilo nido aziendale	1	0,5	1	0,4	0	0,0
4 Sì, Tages-mutter	9	4,1	9	3,4	11	3,7
5 Sì, Scuola materna	78	35,3	87	32,7	117	39,1
6 Sì, Centri estivi/colonia diurna	11	5,0	9	3,4	13	4,3
7 Sì, Baby sitter	7	3,2	11	4,1	15	5,0
8 No, non intendo utilizzare nessuno di questi servizi	34	15,4	43	16,2	37	12,4
9 Non risponde	1	0,5	4	1,5	2	0,7
Totale	221	100	266	100	299	100
46. Secondo Lei, quali tra le misure e i Servizi seguenti potrebbero rendere più facile la conciliazione tra lavoro e famiglia? (Indichi, per favore, la Sua valutazione con un punteggio da 1 a 4) 1= molto importante; 2=importante; 3=abbastanza importante; 4=per nulla importante						
1 Riduzione dei costi dei servizi di cura						
Molto importante	108	56,8	97	44,1	101	42,1
Importante	43	22,6	57	25,9	66	27,5
Abbastanza importante	22	11,6	40	18,2	29	12,1
Per nulla importante	3	1,6	1	0,5	10	4,2
Non risponde	14	7,4	25	11,4	34	14,2
Totale	190	100	220	100	240	100
2 Flessibilizzazione dell'orario del lavoro, anche se a tempo pieno						
Molto importante	130	68,4	152	69,1	168	70,0
Importante	42	22,1	44	20,0	38	15,8
Abbastanza importante	9	4,7	7	3,2	11	4,6
Per nulla importante	2	1,1	0	0,0	2	0,8
Non risponde	7	3,7	17	7,7	21	8,8
Totale	190	100	220	100	240	100
3 Riduzione dell'orario di lavoro e maggiore concessione del part-time						
Molto importante	149	78,4	164	74,5	176	73,3
Importante	20	10,5	28	12,7	30	12,5
Abbastanza importante	9	4,7	14	6,4	15	6,3
Per nulla importante	4	2,1	2	0,9	3	1,3
Non risponde	8	4,2	12	5,5	16	6,7
Totale	190	100	220	100	240	100

(segue)

(continua)

	2016		2017		2018	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
4 Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter						
Molto importante	105	55,3	98	44,5	118	49,2
Importante	51	26,8	55	25,0	59	24,6
Abbastanza importante	20	10,5	34	15,5	39	16,3
Per nulla importante	3	1,6	9	4,1	4	1,7
Non risponde	11	5,8	24	10,9	20	8,3
Totale	190	100	220	100	240	100
5 Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio (pasti, stileria, pulizie)						
Molto importante	26	13,7	31	14,1	37	15,4
Importante	25	13,2	31	14,1	39	16,3
Abbastanza importante	60	31,6	54	24,5	56	23,3
Per nulla importante	60	31,6	74	33,6	79	32,9
Non risponde	19	10,0	30	13,6	29	12,1
Totale	190	100	220	100	240	100
6 Sito internet per acquisizione informazioni (aiuti domestici, aiuto tra genitori, normativa su congedi...)						
Molto importante	25	13,2	30	13,6	43	17,9
Importante	38	20,0	48	21,8	42	17,5
Abbastanza importante	72	37,9	67	30,5	85	35,4
Per nulla importante	35	18,4	45	20,5	39	16,3
Non risponde	20	10,5	30	13,6	31	12,9
Totale	190	100	220	100	240	100
7 Potenziamento servizi socio-educativi: spazi gioca-impara (per accoglienza bambini dopo scuola o d'estate); estate ragazzi; ludoteche per ragazzi; cooperative di babysitter per servizi personalizzati						
Molto importante	68	35,8	73	33,2	89	37,1
Importante	62	32,6	60	27,3	72	30,0
Abbastanza importante	39	20,5	45	20,5	38	15,8
Per nulla importante	7	3,7	16	7,3	17	7,1
Non risponde	14	7,4	26	11,8	24	10,0
Totale	190	100	220	100	240	100
8 Potenziamento dei servizi per disabili, cura a domicilio, trasporto						
Molto importante	66	34,7	74	33,6	77	32,1
Importante	53	27,9	53	24,1	60	25,0
Abbastanza importante	37	19,5	33	15,0	41	17,1
Per nulla importante	6	3,2	17	7,7	15	6,3
Non risponde	28	14,7	43	19,5	47	19,6
Totale	190	100	220	100	240	100
9 Potenziamento assistenza anziani						
Molto importante	52	27,4	63	28,6	64	26,7
Importante	53	27,9	58	26,4	69	28,8
Abbastanza importante	40	21,1	30	13,6	36	15,0
Per nulla importante	17	8,9	24	10,9	22	9,2
Non risponde	28	14,7	45	20,5	49	20,4
Totale	190	100	220	100	240	100
10 Altro						
Molto importante	3	75,0	5	83,3	5	83,3
Importante	1	25,0	0	0,0	0	0,0
Abbastanza importante	0	0,0	1	16,7	1	16,7
Totale	4	100	6	100	6	100

PUBBLICAZIONI OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

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

Transizione scuola-lavoro e percorsi lavorativi dei qualificati della formazione professionale (1992)
Mercato del lavoro e immigrazione in provincia di Trento (1992)
La scolarità in provincia di Trento (1992)
IX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3) (1992)
La scolarità in provincia di Trento (1993)
Transizione scuola-lavoro e percorsi lavorativi dei qualificati della formazione professionale (1993)
Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro (1993)
Percorsi lavorativi dei giovani in possesso della licenza media inferiore (1993)
Attività terziarie tra tradizione e innovazione. Fabbisogni occupazionali e formativi (1993)
X Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3) (1993)
Il lavoro stagionale negli alberghi e pubblici esercizi (1994)
Transizione al lavoro e professioni dei laureati (1994)
Le ricerche e le pubblicazioni dell'Osservatorio. Analisi di un decennio del mercato del lavoro (1985-1994) (1994)
Un'emergenza degli anni '90. I disoccupati di lunga durata (1994)
Il settore turistico-alberghiero. Occupazione, strutture ricettive e ipotesi di sviluppo (1995)
Giovani in formazione (1995)
Rapporto sulla struttura delle retribuzioni in Trentino (1995)
XI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1995)
La transizione scuola-lavoro di una leva di diplomati degli anni '90 (1996)
Dispersione scolastica - Analisi. Iniziative. Proposte (1996)
Fabbisogni professionali delle imprese trentine (1996)
XII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1996)
XIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1997)
I lavoratori dipendenti in provincia di Trento. Condizioni di lavoro. Opinioni. Aspettative (1998)
XIV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1999)
Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (1999)
XV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2000)
XVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento. Anno 2000 (2001)
Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anni formativi: 1996/1997 e 1997/98 (2001)
XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Anno 2001 - (2002)
Le collaborazioni coordinate e continuative in provincia di Trento (2002)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (2003)
1983-2003 Vent'anni di politica locale del lavoro XVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2003)
Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2000/2001 (2004)
XIX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2004)
Donne e lavoro in provincia di Trento. Il quadro generale e i risultati dell'indagine attivata ai sensi della L. 125/91 per il biennio 2000/2001 (2004)
Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (2005)
XX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2005)
Giovani qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2002/2003 (2006)
XXI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2006)
Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2003/2004 (2006)
XXII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2007)
Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2004/2005 (2007)
Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro (2007)
Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2008)
XXIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2008)
Le collaborazioni in provincia di Trento (2008)
Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2005/2006 (2009)
XXIV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2009)
Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2006/2007 (2009)
XXV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2010)
I Rapporti biennali della legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi della provincia di Trento periodo 2006/2007 (2011)
Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2007/2008 (2011)
XXVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2011)
Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro della leva 2005/2006 (2011)
Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2008/2009 (2012)
Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2012)
XXVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2012)

Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2009/2010 (2013)
XXVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2013)
Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2010/2011 (2014)
I Rapporti biennali della legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi aziende della provincia di Trento periodo 2008/2009 e 2010/2011 (2014)
XXIX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2014)
Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2011/2012 (2015)
I Rapporti biennali della legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi aziende della provincia di Trento periodo 2012/2013 (2015)
30° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento -2015
Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro della leva 2008/2009 (2016)
Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2012/2013 (2016)
31° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento -2016 (2016)
Esperienze di disoccupazione e politiche di intervento mirate. Il profiling per l'occupabilità (2016)
31° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Appendice statistica (2016)
Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2016)
I costi percepiti dalla maternità. Una ricerca nella provincia di Trento. (2017)
Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2013/2014 (2017)
32° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento -2017 (2017)
32° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Appendice statistica (2017)
Assegno di ricollocazione e altre misure di politica attiva in Provincia di Trento: primi risultati di una valutazione sperimentale (2017)
Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2018)
33° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2018 (2018)
33° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Appendice statistica (2018)
I Rapporti biennali della legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi aziende della provincia di Trento periodo 2014/2015 (2019)
34° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2019 (2019)
34° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Appendice statistica (2019)

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

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

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

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

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

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