



Istituto per la promozione dei lavoratori IPL-AFI

# Maternità e lavoro

**Una ricerca sulle neo mamme dimesse  
in Alto Adige**

**Documentazione n. 23  
Anno 8**

Ottobre 2003

*Autrici:  
Silvia Vogliotti e Erika Pighin*



in collaborazione con la Ripartizione Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano

## Impressum

**Edito da:** IPL-AFI Istituto per la Promozione dei Lavoratori  
- Ente pubblico di studi, ricerche e formazione in materia di lavoro

Via del Ronco, 5/B/7 - 39100 BOLZANO  
Telefono: 0471 413540 - Fax 0471 413549  
E-Mail: [info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)  
[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)

Supplemento a "Dimension Arbeit - Dimensione Lavoro"  
Registrato presso il tribunale di Bolzano n. 23/1996 s.t.

**Stampa:** Tipografia Tezzele - Laives

**Responsabile ai sensi della legge:** Serafin Pramsöhler

**La ricerca è proprietà dell'IPL-AFI. L'Istituto si riserva i diritti d'utilizzo. Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (titolo e edizione).**

## INDICE

1. Introduzione: le donne e il lavoro	6
1.1. La partecipazione femminile al mercato del lavoro	6
1.2. La normativa a tutela delle madri lavoratrici in Italia: un quadro di sintesi	8
1.2.1. La convalida delle dimissioni entro il primo anno di vita del bambino	9
2. La nascita e la costruzione della ricerca	11
2.1. Gli obiettivi della ricerca	11
2.2. Il data base e la popolazione di riferimento	11
2.3. Lo strumento di indagine: struttura del questionario e somministrazione	11
2.4. Il supporto informatico per l'elaborazione dei dati	12
3. I risultati della ricerca empirica	13
3.1. Le caratteristiche socio-demografiche delle donne soggetto della ricerca	13
3.1.1. Quante di esse hanno già ripreso a lavorare dopo il congedo o l'aspettativa?	15
3.2. I risultati del questionario postale	16
3.2.1. I motivi per cui si sono dimesse dal lavoro	19
3.2.2. Il lavoro da cui si sono dimesse	22
3.2.2.1. L'orario di lavoro precedente alle dimissioni	23
3.2.2.2. Il lavoro straordinario	25
3.2.3. La problematica della mobilità tra casa e lavoro	27
3.2.4. Prospettive per un lavoro nel futuro	28
3.2.5. I servizi per la famiglia	34
3.2.5.1. La domanda effettiva e la domanda teorica di servizi	35
3.2.6. Le tipologie familiari	38
3.2.6.1. Le donne senza partner	40
3.2.6.2. Il numero dei figli modifica alcune propensioni e scelte delle donne?	41
3.2.7. La condivisione del lavoro di cura	43
3.3. Cosa spinge le donne a tornare a lavorare?	43
3.3.1. Sostegno economico o potenziamento dei servizi?	45
3.4. Maternità, lavoro e famiglia. Quali strategie possibili?	47
3.4.1. Le prime evidenze dell'indagine	47
3.4.2. I fattori non economici nella scelta delle neo-mamme	48
3.4.3. Il fattore economico	49
3.4.4. Il ruolo della famiglia e dei servizi all'infanzia	49
3.4.5. Il ritorno al lavoro	50
3.4.6. Le possibili strategie di risposta	50
Bibliografia	53
Indice delle tabelle e dei grafici	54

## **PREFAZIONE**

La cura dei figli, in particolare l'assistenza ai figli piccoli, impegna molto tempo e costa molto denaro. Secondo un recente studio, riferito a paesi esteri limitrofi, avere un figlio con meno di 18 anni comporta per una famiglia fino a 500 Euro al mese di costi aggiuntivi. Se la moderna società richiede ai giovani con crescente interesse di formarsi una famiglia e dar vita alle generazioni future, allora la politica è chiamata a trovare modi e vie per garantire anche un sostegno finanziario a queste nuove famiglie.

Molto spesso madri che lavorano in imprese del settore private si licenziano nel corso del primo anno di vita del bambino. Ciò ci mostra chiaramente come esse decidano di dedicarsi in primo luogo al figlio e alla famiglia. L'uscita dal mondo del lavoro comporta però per la famiglia, già dopo un breve periodo, delle difficoltà economiche. Il sussidio di disoccupazione viene erogato solamente per pochi mesi e anche l'assegno di cura corrisposto dall'Ufficio previdenza integrativa finisce molto presto e non compensa la perdita dello stipendio. L'assegno al nucleo familiare, statale o regionale, è poca cosa ed anche il trattamento di fine rapporto conseguente alle dimissioni è subito speso.

La problematica del rientro nel mercato del lavoro si propone, quindi, molto presto per le neo-mamme. Seri problemi si pongono al rientro, dato che il vecchio posto di lavoro in azienda spesso non è più disponibile. Alcune giovani madri desidererebbero lavorare ad orario ridotto, ma posti di lavoro part-time sono molto difficili da trovare.

La politica per la famiglia mostra evidentemente alcune carenze, dato che lavoro e famiglia sono difficilmente conciliabili. Cospicui sostegni finanziari, più posti di lavoro part-time ed una più ampia offerta di servizi di assistenza ai bambini negli asili possono allora rappresentare un grande aiuto per le giovani mamme. La società in cui viviamo deve quindi riconoscere ed attribuire un valore maggiore alla famiglia e alla cura dei bambini.

*Serafin Pramsohler*  
*Presidente della Giunta d'Istituto*

## **INTRODUZIONE ALLA RICERCA: RINUNCIARE AL LAVORO SOLO PER LIBERA SCELTA ...**

La legge a tutela della maternità ha previsto per le donne che si dimettono nel primo anno dopo il parto l'obbligo di confermare tale volontà all'Ispettorato del lavoro. È significativo che nel 1971 una legge (la Legge 1204/71) abbia proposto un iter di questo tipo : erano gli anni storici in cui si sono affermati grandi diritti civili. Il dibattito in Parlamento di leggi, diventate storiche e che hanno stimolato la partecipazione attiva della società, è proprio di quel periodo : lo statuto dei lavoratori è la Legge 300 del 1970, la legge sul divorzio è la 898 sempre del '70, in un'epoca di così vivace, creativo quasi rivoluzionario impegno sulle tutele e la promozione di diritti anche la maternità ha trovato uno spazio importante. È da allora quindi che si può rilevare quante siano le donne che ogni anno lasciano il lavoro (dalla Legge 903 del '77 anche gli uomini godrebbero degli stessi diritti, ma la loro presenza nelle statistiche di utilizzo della legge è irrilevante).

Il fenomeno può essere monitorato, anche nella nostra provincia, in cui apparentemente sembra sia difficile trovare lavoratori e lavoratrici, costantemente 500 donne ogni anno "si dimettono volontariamente". Sono proprio così "spontanee" queste scelte ?

Questa è la prima volta che si è realizzata una ricerca qualitativa sulle motivazioni.

L'obiettivo che ci poniamo è l'individuazione delle ragioni principali che inducono le donne a lasciare il lavoro, questa rilevazione è indispensabile per poter promuovere azioni e misure per rimuovere le cause e quindi raggiungere la sicurezza che si dimetta solo chi sceglie veramente volontariamente di lasciare il lavoro per godersi la maternità e accudire personalmente il proprio figlio o figlia. Gli ostacoli che le donne incontrano al rientro o la mancanza di servizi adeguati sono un problema della società nel suo insieme e non della singola persona. Vale la pena inoltre di sottolineare una contraddizione con la quale ci si confronta quotidianamente, le imprese chiedono sempre maggiore flessibilità in tema di orari e di tipologia di contratto, quando sono i lavoratori e le lavoratrici che propongono flessibilità sembra che pretendano l'impossibile.

La realtà dimostra che sempre più donne lavorano, dal 1993 al 2002 si registrano ben 15.000 donne in più, a fronte di un aumento di 6000 uomini, questo dimostra che esiste una potenzialità da valorizzare in una provincia in cui i datori di lavoro lamentano la mancanza di forza-lavoro.

Le donne hanno mediamente titoli di studio più elevati e dimostrano una buona propensione alla formazione e alla riqualificazione, queste sono normalmente caratteristiche molto ricercate, passano in secondo piano se si è "mamme", esiste ancora la convinzione che una donna nel momento in cui sceglie una maternità automaticamente si impegni meno sul lavoro. L'età media del primo parto si è spostata in avanti, spesso una donna ha già maturato esperienza, potrebbe tranquillamente affrontare una sospensione e tornare con altrettanta tranquillità, sono sempre più numerose le donne che rivestono incarichi di responsabilità, tutto ciò conferma quanto si debba investire per favorire l'occupazione femminile.

La conciliazione work-life è argomento di convegni, progetti e studi, va però evidenziato che non si tratta di una "questione di donne". I contratti devono prevedere strumenti specifici, sono sperimentazioni importanti affidate alle parti sociali e agli accordi contrattuali anche integrativi, decentrati, di secondo livello, aziendali o progetti con i quali accedere a finanziamenti come previsto dall'articolo 9 della legge 53/00. Tutti possono trarne vantaggio e comunque conciliare i tempi di lavoro con i tempi familiari non solo non è un problema delle donne, ma non è neanche solo una questione privata di soggetti, né di donne, né di uomini e/o di azienda, è l'esigenza di una nuova cultura sociale e del lavoro.

Una cultura del lavoro che legittimi il desiderio di ognuno di poter svolgere un lavoro retribuito e uno gra-

tuito e che il lavoro è un diritto per ogni singola persona, non solo se bella e giovane e “tuttofare”.

In una nuova cultura del lavoro possono trovare spazio le diverse abilità, la disponibilità di impegno orario che possa articolarsi anche in modo differenziato nei vari periodi della vita, possono essere valorizzate anche le esperienze di lavoratori e lavoratrici non più giovani (il tasso di attività nella nostra provincia cala drasticamente dopo i 29 anni per le donne e dopo i 49 per gli uomini).

Se vogliamo tutti insieme trovare soluzioni per un incontro domanda-offerta di lavoro efficace, in una provincia ancora a piena occupazione, non si può sottovalutare un fenomeno che riguarda ben 500 donne all'anno. Tante donne all'anno che si dimettono “volontariamente” (al rientro o prima ancora di rientrare al lavoro dalla maternità) sono una risorsa cui prestare la massima attenzione.

Nei dieci anni di consulenza come consigliera di parità ho sempre dovuto interagire con le contraddizioni che si incontrano nel mondo del lavoro, situazioni che potrebbero essere risolte ricorrendo al semplice e quotidiano buon senso si trasformano spesso in vertenza solo per l'incapacità di liberarsi da stereotipi rigidamente consolidati. Per tutte queste considerazioni ho proposto all'AFI/IPL di affrontare questo studio per cercare di vedere il mondo con gli occhi delle donne che “scelgono” di stare a casa.

Per Silvia Vogliotti ed Erika Pighin, che hanno condotto la ricerca, è stato un modo per stimolare l'attenzione dell'Istituto alla promozione delle lavoratrici e non solo dei lavoratori, per la Ripartizione Lavoro e in particolare per l'Ispettorato del lavoro e per Luce Dalla Rosa, che ha collaborato personalmente, il significato è stato di andar oltre all'atto amministrativo della convalida delle dimissioni.

La ricerca mi sembra uno strumento utile per approfondire la tematica, sia per pensare ad eventuali nuove misure a sostegno della famiglia, sia per analizzare che tipo di famiglia le attuali norme provinciali tendano a sostenere.

La casa, le borse di studio, i rimborsi per spese sanitarie, molte agevolazioni sono garantite in base al reddito: è giusto che una moglie, una madre debba fare i conti sul proprio lavoro per non “rischiare” che il proprio reddito faccia perdere troppi benefici? L'importo medio delle pensioni delle donne nella nostra provincia è la metà di quello degli uomini, anche questa è una delle conseguenze delle dimissioni volontarie, del lavoro nero o grigio o a tempo parziale delle donne. Non saranno i mariti o i figli a garantire una quota di pensione alle donne che sono rimaste a casa ad accudire la famiglia. Il problema è molto complesso, ma una cosa è certa: esistono interventi a favore delle famiglie e interventi a favore delle donne, a volte coincidono ed altre volte no, esiste un reale problema nella nostra provincia di mancanza di manodopera, ma esiste anche difficoltà di trovare un lavoro per chi non è più giovane o ha problemi di cui si deve tener conto e per le donne, soprattutto in determinate condizioni.

La ricerca che viene presentata è allora uno degli anelli di una catena in cui ogni anello può assumere le caratteristiche di un'azione positiva, di un impegno sociale, affinché non diventi una catena al piede delle donne o una catena di volontariato di mamme, figlie e nonne, perché altri sul lavoro gratuito delle donne possano determinare le regole del mercato del lavoro anziché del mondo del lavoro per una società più equilibrata.

Buona lettura,

*Luisa Gnechi*

*Assessora al lavoro, scuola e formazione professionale italiana*

# 1

## Introduzione: le donne e il lavoro

### 1.1. La partecipazione femminile al mercato del lavoro

La massiccia entrata delle donne nel mercato del lavoro ha condotto a profonde trasformazioni delle loro condizioni di vita in relazione alle nuove opportunità di realizzazione personale conquistate e alla ridefinizione dell'immagine culturale e sociale, che a lungo le ha confinate in una posizione marginale sul mercato o più semplicemente entro le pareti domestiche. Tale **femminilizzazione del mercato del lavoro** non ha, tuttavia, condotto al completo superamento degli stereotipi di genere, dato che per le donne da una parte sono ancora presenti vari ostacoli nella carriera e una loro concentrazione in precisi settori e ruoli occupazionali (più confacenti a quelle che sono ritenute essere le loro naturali attitudini), dall'altra persiste in ambito familiare la quasi completa attribuzione a loro del lavoro domestico e di cura.

Per tali ragioni a partire dagli anni Settanta ha iniziato ad affermarsi la nozione di "**doppia presenza**", rappresentante la condizione della maggioranza delle donne adulte con figli per le quali si intrecciavano, con sostanziale continuità, le responsabilità familiari e gli impegni lavorativi.

La diffusa figura della lavoratrice-madre, ancora oggi, evidenzia la mancanza di alternative di scelta per le donne che, volendo essere occupate, debbono comunque farsi completamente carico del la-

voro domestico. Ne consegue che le **difficoltà di conciliazione** sono importanti fattori di condizionamento della partecipazione femminile al mercato dell'occupazione. Gli ostacoli alla realizzazione lavorativa non sono - quindi - unicamente determinati dalla qualità della offerta di lavoro, ma anche dalla tipologia di rapporti esistenti entro la famiglia. La presenza di figli, il loro numero e l'età incidono poi notevolmente sul carico di lavoro di una madre: quando i figli sono piccoli o quando aumentano di numero, cresce progressivamente il tempo impiegato dalle donne nelle attività familiari, tanto che sono spesso costrette a dimettersi dal lavoro retribuito a causa della rigidità di un mondo del lavoro ancora declinato al maschile<sup>1</sup>.

In **Alto Adige** il modo dell'occupazione presenta uno sviluppo dinamico e positivo, tanto che, nonostante la quasi piena occupazione, si è registrata negli ultimi anni una **crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro**. Nel 2002 il 51,3% della popolazione altoatesina con più di 15 anni era costruito da donne ed esse erano ben il 42% della popolazione attiva. Nel 1998 in Alto Adige erano occupate 87.600 donne, salite nel 2002 a 92.100. La crescita nella presenza lavorativa delle donne è testimoniata dall'**aumento del tasso di occupazione femminile**<sup>2</sup>, passato dal 55,7% del 1998 al 59,7% del 2002<sup>3</sup>. Questi dati non significano, tuttavia, un superamento delle difficoltà che le donne incontra-

1 Nella vita delle donne italiane oggi ha un posto rilevante non solo il lavoro pagato, ma anche quello non retribuito, il che conduce ad esplorare la realtà lavorativa femminile, che somma alla professione una serie di compiti e interventi di cura ai familiari e di lavori domestici. A tali compiti, secondo l'indagine della Banca d'Italia del 2000, le donne dedicano in media 37,3 ore settimanali, contro le appena 13,2 degli uomini. Sommando queste ore con le ore di lavoro retribuito le donne arrivano a 48,8 ore settimanali, contro le 38,2 ore degli uomini (Banca d'Italia, *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000*, Anno XII N. 6, 18 gennaio 2002, p. 60).

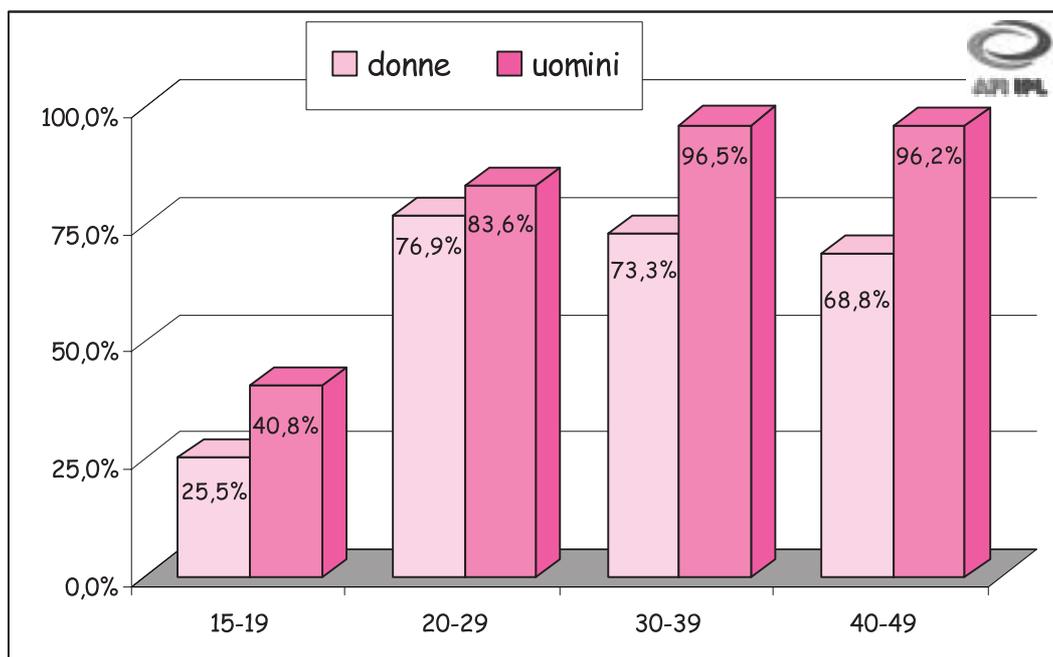
2 Il tasso di occupazione è calcolato in rapporto alla popolazione tra 15 e 64 anni inclusi.

3 Il tasso di disoccupazione femminile altoatesino (pari al 3,4% nel 2001 e sceso al 2,9% nel 2002) rispecchia perfettamente le tendenze italiane. Essendo circa il doppio di quello maschile comporta per molte donne la mancanza di un reddito proprio e quindi di sicurezza economica sia per il presente sia per il futuro, dato che non matureranno alcun diritto alla pensione. (Cfr. Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige, Ripartizione lavoro, *Rapporto sul mercato del lavoro in Provincia di Bolzano 2002*. Un rapporto dell'Osservatorio del mercato del lavoro, Bolzano, 2002.)

no nel conciliare la loro vita personale con quella professionale, se si considera l'evidente fenomeno della loro uscita precoce dal mondo del lavoro generalmente nelle classi centrali di età. Come mostra la tabella 1 nella fascia tra i 20 e i 29 anni il tasso di occupazione femminile nel 2002 era, infatti, pari al 76,9% (dato abbastanza vicino all'83,6% maschile), mentre tra i 30 e i 39 anni ca-

la al 73,3% (confrontandosi con quello maschile salito al 96,5%), per poi scendere ulteriormente dai 40 ai 49 anni al 68,8%, con un divario di oltre 27 punti percentuali rispetto al tasso maschile. Ciò significa che il costituire una nuova famiglia e la nascita di un figlio spesso comporta per le donne non solo l'abbandono professionale, ma anche una minore propensione a ritornare al lavoro.

**Grafico 1: Tassi specifici di occupazione per classe di età e sesso in Alto Adige - 2002**



fonte: ASTAT

Inoltre nel 2001, il lavoro femminile si concentrava maggiormente nel commercio (44% delle occupate), nel settore alberghiero (57%) e nel pubblico impiego (60%); interessante è però soprattutto che nel 55% dei casi fossero impiegate e solo nel 10% dirigenti, a riprova di quanto per le donne sia assai difficile fare carriera e avere professioni di prestigio ben retribuite.

La crescente partecipazione al lavoro delle donne, anche in Provincia di Bolzano, dimostra comunque il cambiamento intervenuto nei comportamenti occupazionali, che le porta ad abbracciare un progetto di vita che affianca alla soddisfa-

zione familiare quella professionale; nonostante il nuovo ruolo acquisito non si può fare a meno di sottolineare che se certamente hanno colmato negli ultimi decenni i ritardi nella frequenza scolastica, spesso superando nella capacità di riuscita i colleghi maschi, hanno però ancora notevoli difficoltà a tradurre il titolo di studio in buone carriere professionali e posizioni di rilievo. La marginalizzazione delle donne in determinati settori e ruoli lavorativi, come dimostrato dai dati altoatesini, porta allora a parlare di vera e propria segregazione nel mercato operante sia livello orizzontale che verticale<sup>4</sup>. Naturalmente il condizionamento del ruolo riproduttivo all'interno della fami-

<sup>4</sup> Per segregazione orizzontale si intende la forte presenza di donne in alcuni settori di occupazione, mentre per segregazione verticale la bassa presenza femminile in posizioni dirigenziali e di comando.

glia delle donne non fa altro che consolidare queste rigidità delle loro traiettorie nel mondo del lavoro.

La complessità della vita femminile va interpretata anche alla luce dei **profondi cambiamenti demografici** degli ultimi anni, per cui la diminuzione del numero di figli, l'aumento dell'età delle mamme e di nati da coppie non coniugate, hanno condotto l'Italia a bassissimi tassi di fecondità. Tuttavia nel caso italiano è ancora piuttosto radicata la generale tendenza all'accoglienza dei figli in un contesto familiare istituzionalizzato, rispetto a quanto accade invece negli altri paesi europei interessati da questi fenomeni.

I dati mostrano come l'età media delle donne alla nascita del primo figlio nel 1998 in Italia si attestasse a 28,4 anni (in Alto Adige l'età media del parto risulta nel 2002 pari a 30,8 anni), periodo di vita in cui le donne, nel pieno della loro attività lavorativa, si trovano solitamente costrette a compiere una scelta tra famiglia e lavoro. Le tendenze registrate nella Provincia di Bolzano dimostrano una sostanziale convergenza con le dinamiche nazionali poiché le percentuali di maggiore incidenza dei tassi di natalità si situano nelle classi di età tra i 25-29 e 30-34 anni (rispettivamente il 27,4% e il 36,1% delle mamme si colloca in queste classi di età) e il 68,1% dei bambini nati nel 2001 avevano una madre coniugata<sup>5</sup>.

Il maggior carico occupazionale e di cura mette in evidenza la difficile conciliazione e di conseguenza le aggiuntive barriere all'entrata e nella permanenza nel mondo del lavoro che si trovano a fronteggiare le donne nel momento in cui esse scelgono di divenire madri. Avere un figlio è quindi un lavoro in più, che comporta dei sacrifici sul piano

psicologico e dell'attività personale, ma anche su quello più strettamente economico<sup>6</sup>. La cura e l'educazione dei bambini piccoli (in particolare nel periodo fino ai tre anni) richiede un impegno intenso da parte delle madri. Il desiderio di dedicarsi personalmente ai propri figli da un lato e gli ostacoli nel trovare un'occupazione che permetta di svolgere al meglio il ruolo materno<sup>7</sup> dall'altro, sono spesso una ragione per non entrare proprio nel mondo del lavoro, o per lasciarlo dopo la maternità nel caso di una lavoratrice. In tal modo si crea un circolo vizioso per cui generalmente le donne (soprattutto trentenni) con famiglia, che lasciano il mercato per abbracciare l'univoco modello di moglie e madre, non riescono poi più a ritornare sul mercato del lavoro neppure quando i figli sono cresciuti. Il crollo nel tasso di attività di fatto non viene più successivamente recuperato, ma anzi perdura nel tempo, continuando a coinvolgere una quota rilevante di donne che decidono di divenire madri.

Proprio la centralità assunta dal lavoro extra-domestico e le difficoltà di conciliazione per le madri hanno contribuito ad impegnare le istituzioni ad occuparsi in via legislativa e politica del riconoscimento delle esigenze di tutela e di sostegno delle donne lavoratrici.

## 1.2. La normativa a tutela delle madri lavoratrici in Italia: un quadro di sintesi

I diritti sul posto di lavoro si sono notevolmente ampliati con la **legge n. 53 dell'8 marzo 2000**, che ha sancito la tutela della madre, ma anche del padre<sup>8</sup>, nell'accudimento del nuovo nato. La

5 Donati Pierpaolo, *Identità e varietà dell'essere famiglia: il fenomeno della pluralizzazione*, San Paolo, Milano, 2001.

6 Saraceno Chiara, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative: paradossi e equilibri imperfetti*, Intervento al Convegno "Lavoro e famiglia: una conciliazione possibile", Iniziativa Comunitaria EQUAL "Gender competency", Bolzano, 20.02.2003.

7 Da notare a tal proposito come nel 2001 in Alto Adige il 29% delle donne lavorava a part-time, contratto molto ricercato per le flessibilità che concede, contro il solo 3% degli uomini.

8 Le nuove disposizioni, oltre che una nuova e puntuale azione di tutela dei diritti delle lavoratrici madri, hanno rappresentato anche delle preziose occasioni per affermare la parità nell'ambito dei ruoli familiari, permettendo di superare le remore culturali e di costume esistenti tanto negli uomini che nelle donne. La legge 53/2000 - e in termini più incisivi il decreto legislativo 151/2001 - hanno quasi totalmente equiparato, ai fini di fruizione delle varie tutele, il lavoratore padre alla lavoratrice madre. In tal modo, rispetto la legge 1204/1971, viene messa in risalto una innovativa figura di genitore lavoratore possedente dei diritti che trascendono dal suo genere di appartenenza. Emerge così la posizione giuridica dei padri, che non sono più semplici portatori di diritti derivati, ma risultano per la prima volta titolari di una garanzia volta a conciliare il lavoro e la cura dei figli (Inas Cisl, *Maternità e paternità nel lavoro. Una guida pratica*, Edizioni Lavoro, Roma, 2001).

disposizione più comunemente nota come “**legge sui congedi parentali**” si è posta l’obiettivo di promuovere un equilibrio e un’armonizzazione tra i tempi di lavoro, cura e relazione, prevedendo anche misure a supporto della flessibilizzazione dell’orario di lavoro e dei tempi della città, al fine di permettere alle donne – e non solo a loro - una più facile conciliazione di tutte le attività che devono fronteggiare nella loro quotidianità.

Il legislatore, recependo la direttiva 96/34/CEE, ha voluto ribadire il valore sociale della maternità, inserendosi all’interno della storia giuslavoristica italiana per modificare quanto dettato dalla precedente legge 1204/71, che per prima era intervenuta a tutela della condizione di tutte le lavoratrici madri.

La legge 53/2000 introduce un ulteriore periodo di astensione facoltativa, trascorsa quella obbligatoria (periodi che raddoppiano in caso di parto plurimo), da utilizzare in modo continuativo o frazionato per al massimo sei mesi. Il congedo viene esteso anche alle lavoratrici autonome per tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. L’indennità percepita è pari all’80% della retribuzione per l’astensione obbligatoria e al 30% per quella facoltativa. Le disposizioni permettono alla madre congedi per cura, allattamento, educazione e assistenza per malattia fino agli otto anni del figlio.

Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di maternità la stessa legge prevede la realizzazione di un **Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità**, racchiudente tutti i principi e criteri vigenti in materia. Il Decreto Legislativo n. 151 approvato nel marzo 2001 dedica, infatti, quattordici capi a tale materia in modo da riorganizzare, sulla base delle disposizioni normative contenute in più di venticinque leggi, il variegato panorama vigente sulla salute della lavoratrice, sui congedi, sui riposi e permessi, sull’assistenza ai figli malati e sulle disposizioni rivolte

alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste<sup>9</sup>.

### 1.2.1. La convalida delle dimissioni entro il primo anno di vita del bambino

Partendo dalla considerazione che le tutele previste per la maternità si riversano sul divieto di discriminazione in riferimento alla gravidanza, le donne non solo possono essere assunte, senza alcuna distinzione, nel periodo di gestazione e non essere trasferite, sempre che il lavoro svolto non sia giudicato pericoloso per il loro stato di salute, ma soprattutto ai sensi dell’art. 54 del Testo Unico non possono essere licenziate: né dall’inizio della maternità fino al termine dei congedi (disciplinati dal capo III) né fino al compimento di un anno di età del bambino<sup>10</sup>. Nulla toglie però che le donne possano dimettersi per libera scelta, anche durante tale periodo.

In caso di **dimissioni volontarie** presentate dall’inizio della gravidanza sino al compimento dell’anno di età, le lavoratrici hanno diritto (art. 55 T.U.) al trattamento di fine rapporto, all’indennità di mancato preavviso e all’indennità ordinaria di disoccupazione, come previsto in caso di licenziamento dalle disposizioni di legge e contrattuali. Relativamente al diritto all’indennità ordinaria di disoccupazione, le dimissioni entro il primo anno del bambino sono considerate alla stregua del licenziamento. Ne consegue il diritto al trattamento di disoccupazione tanto che la domanda di disoccupazione, secondo la prassi amministrativa, deve essere corredata da una copia delle dimissioni convalidate dal competente ufficio dell’Ispettorato del lavoro.

Infatti la risoluzione del rapporto di lavoro da parte delle donne entro il primo anno di vita del bambino è condizionata dalla **convalida del servizio ispettivo** del Ministero del Lavoro (art. 55 T.U.). La convalida non è un atto di mera ricezione for-

<sup>9</sup> CNEL, *Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali*, Roma, 2002.

<sup>10</sup> Inas Cisl (2001).

male, ma è l'adempimento che deve indagare la volontarietà dell'abbandono nel periodo tutelato dal divieto di licenziamento. Nel caso di dimissioni la donna non è tenuta a presentare il preavviso, pur conservando il diritto all'indennità dello stesso. Come ha fatto rilevare la giurisprudenza, si presume che le ragioni non siano sempre completamente dovute alla necessità di occuparsi del bambino, tanto che una donna può essere esclusa da questo diritto nel momento in cui il suo datore dimostri che essa ha iniziato, senza intervalli, un nuovo lavoro e la medesima a sua volta non provi che l'occupazione sia per lei meno vantag-

giosa della precedente sul piano patrimoniale e non<sup>11</sup>.

Nella realtà, nonostante le attenzioni dedicate alle madri a livello politico e legislativo, esse ancora si trovano ad affrontare notevoli difficoltà di conciliazione che le conducono, anche in Alto Adige, a lasciare il lavoro nei primi 12 mesi di vita del bambino. Affrontare le ragioni che le spingono ad abbandonare il mercato del lavoro subito dopo la nascita di un figlio, significa allora ricercare i fattori di maggior condizionamento del lavoro femminile sia sul piano professionale sia familiare.

---

11 Inas-Cisl (2001).

# 2

## La nascita e la costruzione della ricerca

### 2.1. Gli obiettivi della ricerca

Il progetto nasce dalla constatazione che all'ispettorato del lavoro si presentano all'anno circa 500 lavoratrici, con un figlio in età inferiore ad un anno, per confermare il loro licenziamento dal lavoro (secondo la procedura descritta al § 1.2.1). Dato il numero di nascite medie annue nella Provincia di Bolzano cinquecento dimissioni sono sicuramente un fenomeno da non sottovalutare, in considerazione dell'obiettivo di incrementare il livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, e della concentrazione delle dimissioni nel settore privato. Le occupazioni nel settore pubblico, infatti, garantiscono una gamma più ampia di diritti ai congedi e di aspettative, nonché una loro maggior facilità di fruizione, che - insieme alla più facile concessione dell'orario di lavoro ridotto - portano ad ipotizzare un tasso di abbandono delle dipendenti pubbliche, dopo la nascita di un figlio, decisamente minore di quello delle occupate nel settore privato.

Gli obiettivi dell'indagine sono quindi riuscire a comprendere le cause e le motivazioni delle donne che si licenziano, per individuare le tipologie di intervento che possono meglio creare un sostegno nella conciliazione per le madri. In particolare l'intento è cogliere le proporzioni di un fenomeno numericamente rilevante, in modo da capire se le politiche per la famiglia da attuare debbano realizzare una rete più efficace ed efficiente di servizi o una rimodulazione degli stessi, oppure mettere in atto dei trasferimenti monetari. Ulteriore obietti-

vo è di trarre indicazioni per politiche del lavoro in grado di contenere gli abbandoni e promuovere i rientri professionali delle donne dopo periodi di congedo o attesa.

### 2.2. Il data base e la popolazione di riferimento

Il database da cui è partita l'indagine deriva, quindi, dalle dichiarazioni delle donne allegata alla convalida di dimissione compilate e depositate presso l'ispettorato del lavoro tra il primo dicembre 2001 e il 30 novembre 2002. Le informazioni già possedute hanno fornito alcune primi elementi socio-demografici (età, luogo di residenza, luogo di lavoro, settore di lavoro, contratto applicato, lingua della convalida) utili per la conoscenza della popolazione oggetto di studio. La costruzione dell'indirizzario per l'invio del questionario da compilare, ha richiesto una verifica ed una pulizia dei dati, tratti dalla fonte amministrativa e rilevati nelle convalide, per cui la popolazione di riferimento si è ridotta passando dalle iniziali 470 donne dimessesi a 444<sup>12</sup>.

### 2.3. Lo strumento di indagine: struttura del questionario e somministrazione

Contemporaneamente alle operazioni di preparazione e pulizia della popolazione i partner del progetto hanno concordato di procedere ad una rilevazione totale, dato il numero comunque con-

<sup>12</sup> Ovviamente l'abbandono del lavoro entro il primo anno di vita del bambino è un fenomeno significativo, su cui si hanno dei dati conseguenti all'obbligo della convalida, ma vi sono donne che si licenziano anche nei primi 2-3 anni di vita del figlio, sulle quali però non è possibile fare indagini approfondite dato che non esiste una base dati che permetta una loro identificazione precisa, che quindi possa rappresentare una fonte informativa per una ricerca empirica.

tenuto di questionari da inviare a mezzo posta<sup>13</sup>. Il questionario realizzato dall'AFI/IPL, assieme all'indirizzario, alle lettere di accompagnamento e alle istruzioni per la compilazione, è stato inviato dalla Ripartizione lavoro.

I dubbi legati all'elevata probabilità di ottenere una percentuale di restituzione molto bassa, rischio tipico dei questionari postali (in particolare la letteratura indica che non sia facile superare un tasso di risposta pari al 50%<sup>14</sup>), sono stati ben presto superati, grazie al fatto che dopo la prima spedizione - avvenuta tra il 3/4 febbraio 2003 con ritorno previsto entro il 21 febbraio - le risposte ottenute sono state ben 262 (numero già significativo per la riuscita dell'indagine) con 4 ritorni per indirizzo sconosciuto. Successivamente al sollecito ed alla seconda spedizione, avvenuta tra il 27/28 febbraio con fissazione del ritorno il 20 marzo, i questionari compilati hanno raggiunto il numero di 360<sup>15</sup>.

I temi da indagare sono stati focalizzati sul ruolo giocato dai **motivi legati al lavoro** e alla **cura del nuovo nato**, sulla problematicità degli **orari di lavoro** e delle esigenze di mobilità dal luogo di residenza a quello lavorativo, sull'**efficienza dei servizi** di assistenza utilizzati e desiderati, ed infine sulla percezione della **possibilità di rientro nel mercato del lavoro** di queste donne, per un totale di **25 domande**<sup>16</sup>.

Per facilitare l'autocompilazione il questionario è stato suddiviso in **quattro aree tematiche**, introdotte da un titolo sintetico in grado di chiarire l'argomento delle domande proposte, di guidarne la compilazione e renderne più agevole la comprensione. In particolare i temi di ricerca hanno voluto indagare:

- **il lavoro svolto dalle donne prima delle dimissioni** (aspetti e motivi di criticità, contratto di lavoro, tipologia di orario svolto, trasporti/pendolarismo; fascia retributiva del precedente lavoro);
- **le prospettive rispetto ad un lavoro futuro** (intenzione di ritornare a lavorare, orario di lavoro auspicato, aspetti critici nella ripresa);
- **i servizi per l'infanzia** (organizzazione rispetto alla cura del figlio, servizi a cui fa ricorso o farebbe ricorso, aspetti importanti nella scelta dei servizi, modalità di aiuto dell'ente pubblico);
- **il profilo personale e la condizione familiare** (stato civile, situazione familiare, condivisione del lavoro domestico e familiare, livello di istruzione, soddisfazione rispetto al reddito familiare).

## 2.4. Il supporto informatico per l'elaborazione dei dati

Contestualmente alla spedizione dei questionari è stato costruito in SPSS 10.0 il database, con cui elaborare tutte le informazioni raccolte nel corso della ricerca. Nel database, composto da 444 record corrispondenti alle donne oggetto dell'indagine, sono confluite innanzi tutto le variabili socio-demografiche desunte dalle convalide e poi quelle tratte dalle risposte al questionario per un totale di 97 variabili esaminate.

I questionari, durante i periodi di ritorno previsti, sono stati progressivamente imputati nel database da parte di AFI-IPL, che si è anche occupato della pulitura e sistematizzazione delle informazioni raccolte.

<sup>13</sup> La scelta dell'indagine postale è derivata dai vantaggi che comportava in termini di spesa, di risparmio di tempo per la possibilità di avere in breve dei risultati, di eliminazione delle distorsioni dovute all'intervistatore e dalla possibilità di raggiungere sul territorio, con relativa facilità, le intervistate; pregi del resto controbilanciati da svantaggi dettati dall'impossibilità di avere pieno controllo sulla situazione di autocompilazione, spesso fonte di distorsioni, ma soprattutto dai pericoli di basso tasso di risposta, talvolta connesso alla scarsa rappresentatività delle informazioni dovuta alla mancanza di conoscenze sui non rispondenti, alla costante assenza di risposta ad alcune domande e alla difficoltà di distinzione tra i casi di non ritorno per indirizzi sbagliati piuttosto che alla volontà di non risposta (Kenneth D. Bailey, *Metodi della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999).

<sup>14</sup> Corbetta Piergiorgio, *Metodologia e tecnica della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999.

<sup>15</sup> Ulteriori 6 questionari sono giunti successivamente alla chiusura della fase di raccolta dei questionari, fissata per l'8 aprile 2003.

<sup>16</sup> Un lavoro di costante rimodulazione in fase di impostazione dello strumento di indagine ha portato alla decisione di non approfondire aspetti riguardanti le convinzioni sulla fecondità, sulla posizione del partner e sul reddito percepito, ritenuti argomenti troppo delicati e quindi difficilmente indagabili con questo mezzo, che spesso comporta un'alta probabilità di non risposta. Per quanto riguarda l'aspetto finanziario, l'ostacolo è stato aggirato chiedendo alle donne la loro percezione soggettiva della soddisfazione delle esigenze familiari in considerazione delle risorse economiche a disposizione.

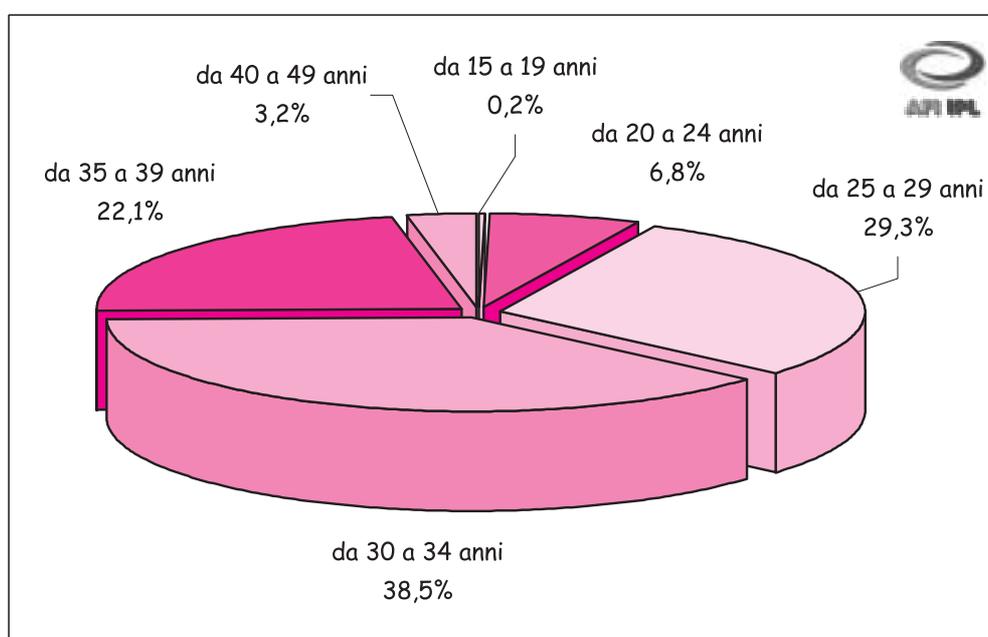
# 3 I risultati della ricerca empirica

## 3.1. Le caratteristiche socio-demografiche delle donne soggetto della ricerca

L'età media delle donne dimissionarie risulta pari a 31 anni. L'analisi per classi quinquennali di età (gra-

fico 2) mostra come la quota maggiore abbia tra 30 e 34 anni (38,5% del totale), e numerosa sia anche la classe tra i 25 e i 29 (29,3%) e tra i 35 e i 39 anni (22,1%). Solamente il 7% delle donne che si sono dimesse hanno meno di 24 anni, e quindi nel complesso una donna su quattro ne ha più di 35.

**Grafico 2: Donne dimissionarie per classe di età in Alto Adige – 2002**



fonte: elaborazione AFI-IPL su dati Ispettorato del lavoro (convalide)

E' interessante mettere in risalto come dall'indagine sia emerso, a differenza di quanto ipotizzato inizialmente dall'Ispettorato del Lavoro, che il livello di istruzione di queste donne non sia basso, tanto che il 72,2% delle rispondenti ha un diploma d'istruzione superiore o una qualifica professionale, mentre il 4,7% è laureata. Naturalmente è opportuno essere consapevoli che, come era facile aspettarsi, vi possa essere una lieve sottorappresentazione tra le rispondenti di chi detiene un titolo di studio inferiore

(il 22,8% di chi ha risposto al questionario), perché forse messe più in difficoltà dall'autocompilazione del questionario o a dichiarare il proprio stato. Analizzando i dati per **settore** di appartenenza delle dimesse si nota poi che il 30% delle donne lavorava nel commercio, il 23% nell'industria (soprattutto nel comparto alimentare e metalmeccanico), il 22% negli altri servizi e il 16% nel turismo (tabella 1); molto poche sono le donne che provenivano invece dal settore pubblico<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Dai dati si desume quindi che le lavoratrici pubbliche difficilmente si dimettono dopo la nascita di un bambino, potendo godere più facilmente – oltre a quanto previsto dal T.U. - di periodi di aspettativa dal lavoro e della concessione di contratti a part-time, ed essendo favorite da tutta una serie di politiche conciliative per esse attivate, il che conduce ad un clima e a condizioni lavorative nel settore pubblico migliori di quelle del comparto privato.

**Tabella 1: Donne dimissionarie e distribuzione dell'occupazione femminile in Alto Adige tra i 20 e i 39 anni per settore economico - 2002<sup>18</sup>**

Settore economico	Donne dimesse		Occupate in Alto Adige (20-39 anni)
	N.	%	%
Agricoltura	8	1,8	7,1
Industria ed edilizia	104	23,4	11,2
Commercio	135	30,4	14,2
Turismo	71	16,0	14,6
Trasporti	12	2,7	2,1
Banche ed assicurazioni	6	1,5	3,3
Settore pubblico	9	2,0	<sup>19</sup> 34,3
Altri servizi	99	22,3	13,3
<b>Totale</b>	<b>444</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

fonte: elaborazione AFI-IPL su dati Ispettorato del lavoro (convalide) e Ufficio mercato del lavoro

Se si guarda alla composizione per **settori** dell'occupazione femminile dipendente in Alto Adige appare evidente come l'incidenza delle dimesse nel pubblico impiego sia bassissima (rispetto al 34,3% delle donne occupate in provincia nel pubblico impiego con un'età compresa tra 20 e 39 anni, esse erano appena il 2% di quelle che si sono dimesse), e si relativizzi ulteriormente considerando che le dipendenti pubbliche che si sono licenziate avevano per lo più rapporti di lavoro a termine. Una bassa incidenza di dimesse rispetto alle donne occupate risulta anche in agricoltura (dove l'attività lavorativa viene spesso gestita all'interno dell'azienda familiare o svolta nello stesso luogo di residenza, rendendo più facile l'accudimento dei figli) e nelle banche (dove evidentemente le professioni normalmente di livello

medio-alto e i redditi decisamente più elevati limitano le dimissioni). In rapporto alle occupate sono invece sovrarappresentati i settori del commercio (orari scomodi e poco concilianti), dell'industria, dell'edilizia e degli "altri servizi"<sup>20</sup>.

Il dato sicuramente più rilevante emerso dall'analisi del **tipo di contratto di lavoro** è quello che ben l'82% delle donne dimesse ha lasciato un posto di lavoro a tempo indeterminato (con orario ridotto o a tempo pieno), mentre solo il 10,1% si è dimessa da un lavoro a termine o stagionale. Molto meno significative, in termini assoluti, sono invece le altre tipologie contrattuali come illustra la tabella 2. Nel complesso la quota di lavoratrici che godevano di un **lavoro part-time** (sia a tempo determinato che indeterminato) risultava del 18,3%<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Abbiamo considerato la classe di età che nella popolazione della ricerca rappresenta il 96,6%.

<sup>19</sup> Comprende la pubblica amministrazione, l'istruzione e la sanità.

<sup>20</sup> Le donne del settore "altri servizi" che si sono dimesse lavoravano in particolare in studi professionali (33 donne su 99), in istituti di cura alla persona (11 donne), negli studi medici/odontoiatrici (15) e in varie associazioni private di stampo politico, culturale e sociale (17 donne).

<sup>21</sup> Nel settore degli "altri servizi" la quota di lavoratrici part-time sul totale era del 25,3%, quindi è molto indicativo il fatto che una donna su quattro di quelle che si sono dimesse da questo settore già godevano di un orario di lavoro ridotto.

**Tabella 2: Donne dimissionarie per contratto di lavoro prima del licenziamento**

Tipologia contrattuale	N.	%
contratto a tempo pieno ed indeterminato	290	65,3
part-time a tempo indeterminato	74	16,7
contratto a tempo determinato (tempo pieno)	25	5,6
part-time a tempo determinato	7	1,6
job sharing	1	0,2
giornaliero agricolo	7	1,6
stagionale	13	2,9
lavoratrice socia di cooperativa	1	0,23
CFL	2	0,45
apprendistato	3	0,68
<b>Totale rilevati</b>	<b>423</b>	<b>95,27</b>
non rilevato	21	4,73
<b>Totale</b>	<b>444</b>	<b>100,00</b>

fonte: Ispettorato del lavoro

Da notare che proprio dai settori dell'industria, del commercio e degli "altri servizi" si sono dimesse moltissime donne con posti di lavoro fissi, ma anche con orari di lavoro part-time, a riprova che evidentemente la motivazione nel licenziarsi per loro non risiedeva tanto nella tipologia contrattuale "precaria" e nel numero di ore lavorate, quanto piuttosto nelle altre cause analizzate dal questionario (orari di lavoro poco concilianti; lavoro di sabato, nei week-end o a turni; lavoro poco appagante, a bassa qualifica e ripetitivo; scarsa retribuzione; clima lavorativo poco favorevole e difficili relazioni con colleghi e datori di lavoro). Si può allora supporre che la decisione di dimettersi sia stata, tanto ponderata quanto sofferta, ad ulteriore conferma che trattasi di settori che, evidentemente, non riescono ancora a favorire la permanenza delle neo mamme sul lavoro<sup>22</sup>.

In generale si nota come le donne sopra i 35 anni

si licenziano prevalentemente da contratti a tempo indeterminato, mentre quelle con meno di 24 lasciano più frequentemente contratti a termine<sup>23</sup>.

### 3.1.1. Quante di esse hanno già ripreso a lavorare dopo il congedo o l'aspettativa?

Dai dati dell'Ispettorato risulta che 80 donne (18%) al 30 novembre 2002 avevano ripreso a lavorare. Di esse il 18,7% (che prima della maternità era ben il 68,5%) aveva un lavoro a tempo indeterminato ad orario pieno, mentre il 15% un contratto a termine (rispetto al 6% del totale delle dimesse). Il dato più significativo, quanto atteso, è certamente quello per cui una donna su due ha ripreso un'attività lavorativa ad orario ridotto. Se quindi prima della maternità le donne occupate a

<sup>22</sup> Le varie concause dell'abbandono lavorativo dopo il parto sono state affrontate in modo approfondito proprio nel questionario elaborato per la presente ricerca.

<sup>23</sup> Del resto questo non stupisce, essendo i contratti a termine una delle forme contrattuali che permettono l'entrata sul mercato e che occupano maggiormente le donne giovani (AFI-IPL, *Forme di lavoro flessibili e atipiche*, Documentazione 21, Bolzano, gennaio 2003, pagg. 28-31).

tempo parziale non arrivavano ad un quinto del totale (18,3%) dopo la maternità lavorano con questo contratto ben il 52,5% delle occupate, a riprova che le neo-mamme sono disposte, nella

maggioranza dei casi, a lavorare di nuovo se possono godere di un orario ridotto, mentre accettano con più difficoltà un'occupazione a tempo pieno.

**Tabella 3: Donne dimesse - per tipo di contratto - che hanno iniziato un altro lavoro al 30/11/2002**

Tipo di contratto	N.	%
contratto a tempo indeterminato	15	18,7
part-time a tempo indeterminato	31	38,7
contratto a tempo determinato (tempo pieno)	12	15,0
part-time a tempo determinato	11	13,7
job sharing/interinale	1	1,3
giornaliero agricolo	3	3,7
stagionale e Berggesetz	3	3,7
lavoro a domicilio	1	1,3
apprendistato	1	1,3
<b>Totale rilevati</b>	<b>78</b>	<b>97,5</b>
non rilevato	2	2,5
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

fonte:elaborazione AFI-IPL su dati Ispettorato del lavoro

Le donne che hanno iniziato a lavorare nel 23% dei casi hanno trovato occupazione nel commercio, il 20% nell'industria e il 18,7% negli altri servizi. Il pubblico impiego passa dall'occupare il 2% al 16,2% delle donne dimessesi dal lavoro, a conferma del fatto che esso è uno dei settori più ambiti, rispetto in particolare al commercio e agli "altri servizi", ritenuti meno concilianti dalle neo-mamme. Nel caso del pubblico impiego è comunque da notare che ben 12 donne su 13 hanno un'occupazione a tempo determinato (di cui 5 a part-time)<sup>24</sup>.

### 3.2. I risultati del questionario postale

Il numero totale di questionari compilati è stato di 360 e quindi il tasso di risposta ottenuto ha raggiunto l'81,1%<sup>25</sup>, dimostrando non solo l'interesse delle intervistate per il tema trattato, ma soprattutto la validità della lettera di presentazione, la chiarezza delle istruzioni, l'adeguata formulazione delle domande e l'efficacia del sollecito di risposta attuato<sup>26</sup>.

24 Probabilmente il dato è, in parte, riconducibile al fatto che nelle graduatorie per contratti a termine, attraverso cui iniziare a lavorare nell'Amministrazione provinciale, ogni figlio minore a carico garantisce un punteggio suppletivo significativo per l'assunzione.

25 L'1,6% dei questionari inviati non è giunto alle destinatarie a causa dell'indirizzo non corretto posseduto. Per questo, secondo la prassi accettata, il tasso di risposta ottenuto sale all'82,4% dato che questo gruppo di mancate risposte non può essere considerato un rifiuto delle donne contattate, cfr. Bailey (1999). Il tasso sale ulteriormente considerando ulteriori 6 questionari che sono giunti all'AFI-IPL successivamente alla chiusura della fase di raccolta.

26 Le esperienze di analisi postale compiute dimostrano che si possono osservare tassi di risposta assai diversificati e quindi ciò che conta e fa un'indagine significativa non è solo la numerosità dei ritorni, quanto piuttosto l'assenza di distorsioni insieme all'attendibilità e alla validità dello studio. Cfr. Bailey (1999).

L'attendibilità del questionario, spesso valutata verificando la percentuale di risposte su temi particolarmente delicati è stata molto buona, come dimostra la domanda 25 relativa alla fascia di reddito, il cui tasso di non risposta è stato appena dello 0,8% (solo 3 donne su 360 infatti non hanno fornito indicazioni rispetto al loro reddito). La validità dello stesso, derivante dal confronto tra informazioni già note con quelle raccolte dal questionario sullo stesso tema, è altrettanto buona; sulla tematica del ritorno al lavoro i dati amministrativi, infatti, indicano che 80 donne al 30 novembre 2002 lavoravano (l'incidenza sulla popolazione delle occupate era quindi del 18%), mentre dalle risposte delle 360 donne emerge che 75 lavora-

vano nel periodo tra febbraio e marzo del 2003 (incidenza del 20,8% sulle rispondenti)<sup>27</sup>.

Tutti i risultati dei questionari sono stati analizzati e confrontati con tre variabili ritenute particolarmente significative per la lettura degli stessi: la **zona di residenza** delle donne (intendendo come "area urbana" la residenza in comuni superiori ai 10.000 abitanti e "area rurale" i restanti comuni minori), il **grado di istruzione** e la **fascia di reddito percepito** nel precedente lavoro e/o la condizione economica soggettiva della famiglia. I dati relativi al lavoro sono stati analizzati spesso anche sulla scorta della tipologia di orario (tempo pieno o parziale) svolto dalla donna.

**Tabella 4: Confronto delle principali caratteristiche delle donne dimesse con le rispondenti**

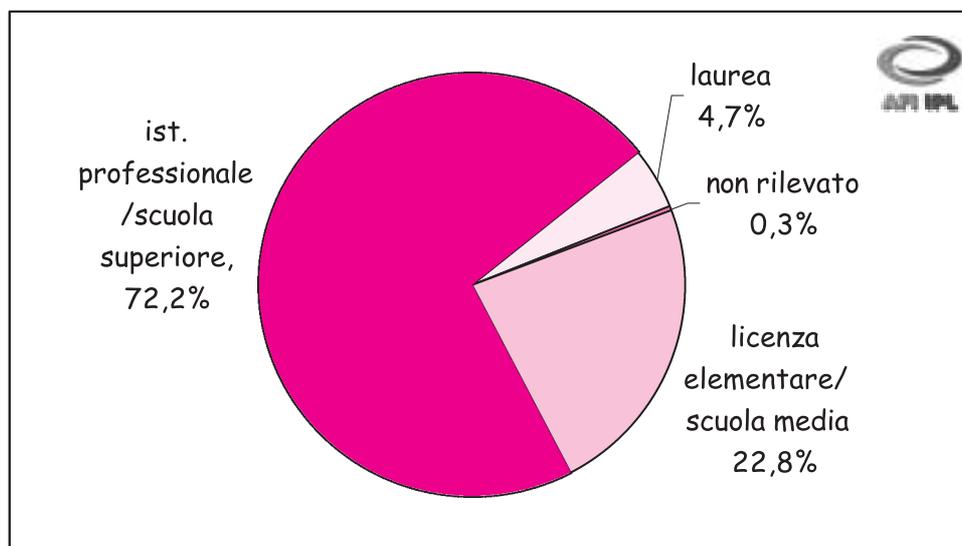
	<b>Dimesse</b>	<b>Rispondenti</b>
numero donne	444	360
zona di residenza		
area urbana	26,6%	25,8%
area rurale	71,6%	73,1%
classe di età		
fino a 24 anni	7,0%	5,6%
25-29 anni	29,3%	28,9%
30-34 anni	38,5%	40,3%
35-39 anni	22,1%	22,8%
40-49 anni	3,2%	2,5%
lingua di compilazione convalida/questionario		
Italiana	26,6%	24,0%
Tedesca	73,4%	76,0%

fonte: Ispettorato del lavoro (convalide) e indagine AFI-IPL 2003

Le donne che hanno risposto al questionario risiedono nel 25,8% dei casi in zone urbane e nel 73,1% in zone rurali (una porzione molto ridotta, pari al 1,1%, risiede fuori provincia);

Relativamente invece al titolo di studio nel 72,2% dei casi hanno conseguito la maturità o una qualifica professionale, nel 22,8% un titolo di scuola media o di licenza elementare e nel 4,7% la laurea.

<sup>27</sup> La validità sembra quindi decisamente buona, se si tiene conto della distanza temporale tra le due informazioni.

**Grafico 3: titolo di studio delle donne che hanno risposto al questionario**

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Il dato relativo alla **retribuzione mensile** percepita nel lavoro da cui si sono dimesse (tabella 5) evidenzia come le donne che lavoravano a tempo pieno guadagnavano nel 30,3% dei casi meno di 800 euro mensili, nel 39,7% dei casi tra 800 e 1000 euro e nel 26,7% tra 1000 e 1400 euro; una quota molto esigua di lavoratrici a

tempo pieno (pari al 2,2%) aveva retribuzioni superiori a 1400 euro mensili. Tra le lavoratrici ad orario ridotto, invece, guadagnavano meno di 500 euro al mese il 22% delle donne, tra 500 e 800 euro ben il 65,9%, mentre il 12,2% delle part-timers potevano contare su oltre 800 euro mensili.

**Tabella 5: retribuzione mensile per orario di lavoro**

Retribuzione netta mensile	Tempo pieno (in %)	Tempo parziale (in %)	Totale (in %)
meno di 500 euro	2,5	22,0	7,2
500 - 800 euro	27,8	65,9	39,2
800 - 1000 euro	39,7	9,8	35,3
1000 - 1400 euro	26,7	2,4	22,8
più di 1400 euro	2,2	0,0	1,8
non rilevato/non risponde	1,1	0,0	0,9
<b>totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Oltre al reddito mensile netto della donna si è anche chiesta una **valutazione soggettiva** per quanto concerne la **capacità di soddisfare le esigenze della famiglia** con il reddito a disposi-

zione (compreso quindi il reddito del marito/convivente, nel caso esista). Dalle risposte si evince che all'aumentare della soddisfazione cresce il titolo di studio della donna, per cui non hanno diffi-

coltà economiche l'88,2% delle laureate, il 77,3% delle donne con qualifica professionale o diploma e il 70,7% delle donne basso livello di scolarizzazione. Difficoltà economiche lamentano di conseguenza il 26,3% delle donne con scuola media e il 22% delle donne con qualifica o diploma, contro l'11,8% delle laureate (nessuna ha però grosse difficoltà). Le donne sole (famiglie monoparentali) sono invece colpite dai maggiori disagi, tanto che nel 55,6% di casi hanno "abbastanza" o "molte difficoltà".

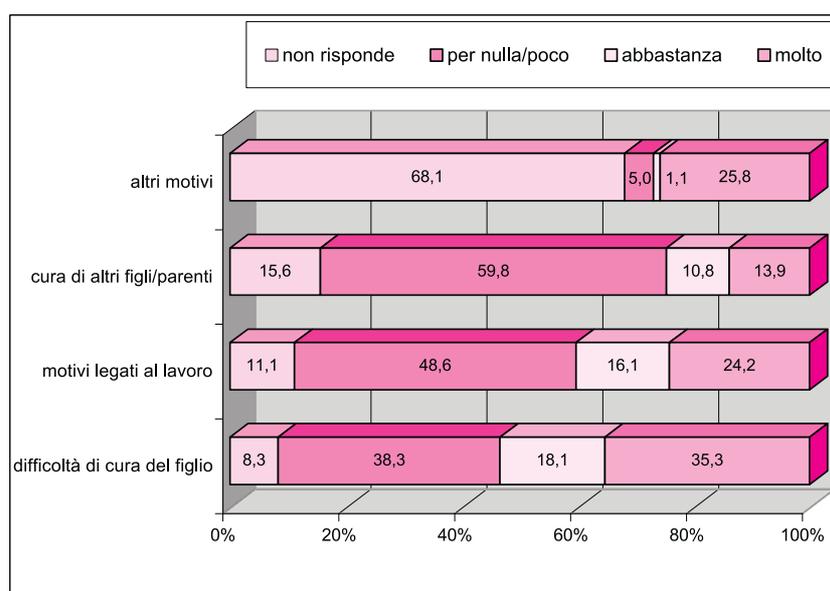
### 3.2.1. I motivi per cui si sono dimesse dal lavoro

La stragrande maggioranza delle donne (88,3%) si è dimessa subito dopo il congedo di maternità, non riprovando neppure a tornare al lavoro e appena il 9,4% ha provato a riprendere l'attività per poi successivamente licenziarsi (domanda 1).

Il questionario intendeva cogliere le motivazioni che più hanno influito sulla scelta delle donne di dimettersi dal lavoro. La causa maggiormente ci-

tata che ha portato all'abbandono del lavoro è stata quella legata alle difficoltà di cura dell'ultimo figlio nato (il 18,1% delle rispondenti hanno indicato "abbastanza" difficoltà e il 35,3% "molte difficoltà"), seguita poi dai problemi inerenti al lavoro (avvertiti come "abbastanza importanti" dal 16,1% delle donne e "molto importanti" dal 24,2%); riportata in misura minore, invece, la responsabilità di cura verso altri figli e/o parenti ("abbastanza" importante per il 10,8% e "molto importante" per il 13,9%) e le altre motivazioni personali (dove il 25,8% dichiara di avere avuto rilevanti problemi di altro genere). Proprio tra le "altre ragioni" di carattere personale più ricorrenemente segnalate – attraverso una domanda aperta a disposizione delle donne - risultano: l'impossibilità di riduzione dell'orario di lavoro o di ottenere un contratto a part-time, in alcuni casi le pressioni da parte del datore di lavoro (mobbing) e molto spesso la volontà della donna di accudire personalmente il bambino; in minima parte vengono segnalati problemi finanziari, di salute per sé o per il figlio e l'impossibilità di trovare e/o permettersi una baby-sitter o qualcuno che si prenda cura del neonato.

**Grafico 4: "Quanto hanno contribuito i seguenti aspetti nella sua decisione di dimettersi dal lavoro?" (% di riga)**

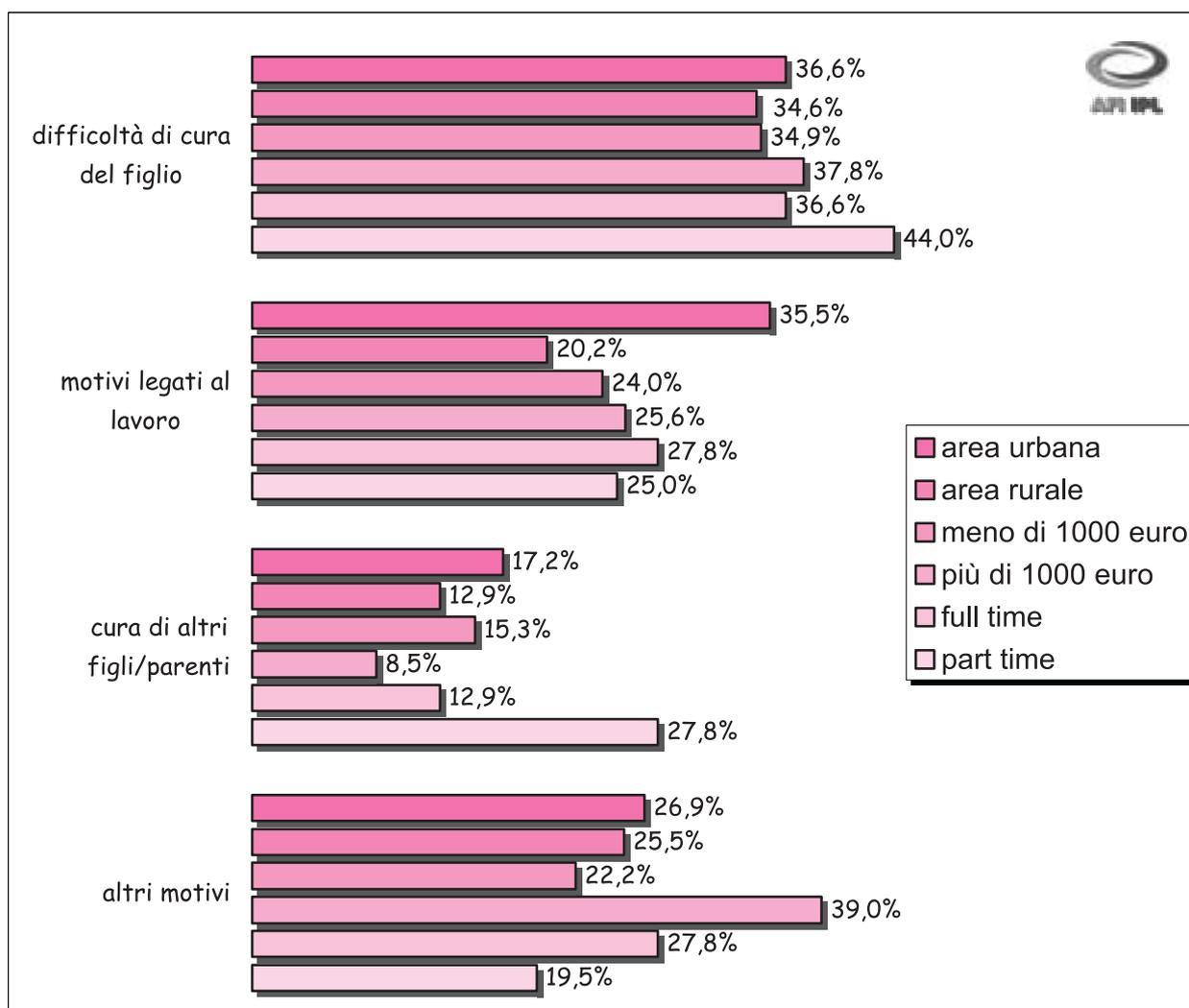


fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Risulta un'incidenza maggiore di difficoltà legate al lavoro tra le donne delle aree urbane (che hanno indicato nel 35,5% dei casi di aver vissuto molte difficoltà legate al lavoro, contro il 20,2% di chi risiede in zone rurali), così come maggiori problemi legati alla cura di altri figli e/o parenti (valutato come "molto importante" dal 17,2% delle donne di zone urbane contro il 12,9% delle aree rurali). Ri-

spetto al reddito percepito il divario maggiore si registra negli "altri motivi", indicato come "molto" rilevante dal 39% di chi aveva redditi superiori ai 1000 euro e dal 22,2% di chi aveva redditi inferiori a questa soglia<sup>28</sup>. Le donne che già lavoravano a part-time lamentano in proporzione maggiore di aver avuto difficoltà nella cura dell'ultimo nato e verso altri figli e/o parenti.

**Tabella 6: "Quanto hanno contribuito i seguenti aspetti nella decisione di dimettersi dal lavoro?"  
% di donne che hanno risposto "molto" – per zona di residenza,  
retribuzione percepita e orario di lavoro**



fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

<sup>28</sup> Le donne che avevano elevate retribuzioni indicano tra gli "altri motivi" proprio il fatto che la motivazione principale del licenziamento è stata la libera scelta di stare a casa e prendersi cura del neonato, e che quindi non si sono licenziate per problemi legati al lavoro o alle difficoltà di cura.

Scopo dell'indagine era anche indagare in profondità le **motivazioni all'abbandono strettamente legate al lavoro** (domanda 3). Il problema maggiormente sentito è risultato quello dell'impossibilità di ridurre le ore di lavoro, come indicato dal

44,7% delle rispondenti, seguito dallo stress lavorativo (18,3% delle rispondenti), dalla lontananza tra casa e lavoro e/o dalla difficoltà a raggiungerlo (17,8%) e dai problemi di rapporto coi datori/colleghi di lavoro, indicato dal 12,5% delle rispondenti<sup>29</sup>.

**Tabella 7: "Tra i motivi legati al lavoro quale/i hanno avuto più rilevanza nella sua scelta?"<sup>30</sup>  
- sul totale e per area di residenza -**

Motivazione	N.	% totale	% aree urbane	% aree rurali
Impossibilità di ridurre l'orario di lavoro	161	44,7	47,3	43,7
Difficoltà ad ottenere permessi/riposi	35	9,7	9,7	9,5
Difficoltà ad ottenere un congedo facoltativo	9	2,5	3,2	2,3
Insoddisfazione per il lavoro	21	5,8	9,7	4,6
Problemi con colleghi/datore di lavoro	45	12,5	20,4	9,9
Stress lavorativo	66	18,3	20,4	17,9
Scarso stipendio	37	10,3	10,8	10,3
Lontananza casa-lavoro	64	17,8	9,7	20,2
Mancanza di tempo libero	44	12,2	10,8	12,9

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Come emerge dalla tabella 7 le donne residenti in città riportano in proporzione maggiore problemi coi datori di lavoro/colleghi e di insoddisfazione per il lavoro di quelle delle aree rurali indicanti invece, come è naturale aspettarsi, maggiori problemi di mobilità. Le donne con elevati livelli retributivi lamentano grossi problemi legati all'impossibilità di riduzione dell'orario e alla concessione del congedo facoltativo. Le donne con basse retribuzioni principalmente si lamentano per lo scarso stipendio percepito, mentre quando cresce il livello retributivo decresce l'insoddisfazione

per il lavoro (ed è meno avvertito come problema lo stipendio).

I problemi di **mobilità** riguardano in particolare le donne laureate perché probabilmente, essendo portate a cercare un lavoro conforme alla loro qualifica e alle loro competenze, di sovente lo trovano in luoghi distanti da casa.

Tra le donne che hanno dichiarato di avvertire una mancanza di **tempo libero** solo il 18,2% dei casi aveva difficoltà negli spostamenti da casa al posto di lavoro, perciò si può ritenere che in generale per loro si tratti in prevalenza di una ne-

<sup>29</sup> Anche se sul totale delle rispondenti il 12,5% sembra un tasso modesto in realtà esso è assai importante perché conferma il peso di un problema già emerso dalle indicazioni delle donne alla domanda precedente.

<sup>30</sup> Il totale risulta superiore al 100% dato che erano possibili fino a due risposte. 238 donne hanno indicato comunque un'unica opzione.

cessità che rivendicano per la cura di se stesse e delle proprie esigenze.

45 donne hanno indicato di avere avuto **problemi coi datori/colleghi di lavoro**, in particolare il 46,7% delle donne che si lamenta in tal senso lavorava nel settore del commercio e nella maggioranza dei casi aveva un contratto a tempo pieno, mentre, solo una donna su tre occupata negli "altri servizi", aveva simili difficoltà con il superiore. Settori meno conflittuali risultano invece essere quello dell'industria e dell'edilizia, tanto che dichiarano di aver avvertito problemi nei rapporti interpersonali appena 4 donne sulle 86 che hanno espresso la loro opinione a proposito.

Aggregando le problematiche connesse al lavoro in tre macroaree (**conciliazione, ambiente e**

**condizioni di lavoro e mobilità e tempo libero**<sup>31</sup>) per i singoli settori si nota come dichiarano problemi di conciliazione il 73,1% delle donne occupate negli "altri settori" (agricoltura, trasporti, banche ed assicurazioni, settore pubblico) e il 64,3% delle donne che lavoravano nel turismo. L'ambiente e le condizioni di lavoro erano un fattore critico per le occupate del commercio e degli altri servizi, mentre le occupate di industria/edilizia e degli "altri settori" lamentavano in proporzione maggiore problemi di mobilità e mancanza di tempo libero. L'ambiente e le condizioni di lavoro nel settore pubblico, bancario/assicurativo, agricolo e dei trasporti sembrano, quindi, essere più favorevoli, dato che solamente un quarto delle donne dimesse da questi settori lamenta difficoltà in tal senso.

**Tabella 8: Incidenza % delle diverse problematiche legate al lavoro sulle dimesse per macrosettore**<sup>32</sup>

Macroproblematica \ Settore	industria ed edilizia	commercio	turismo	altri servizi	altri settori*
problemi di conciliazione	53,5	52,6	64,3	56,4	73,1
condizioni e ambiente di lavoro	39,5	54,4	41,1	55,1	26,9
problemi di mobilità e tempo libero	40,7	25,4	28,6	23,1	38,5

\* agricoltura, trasporti, banche ed assicurazioni, settore pubblico

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

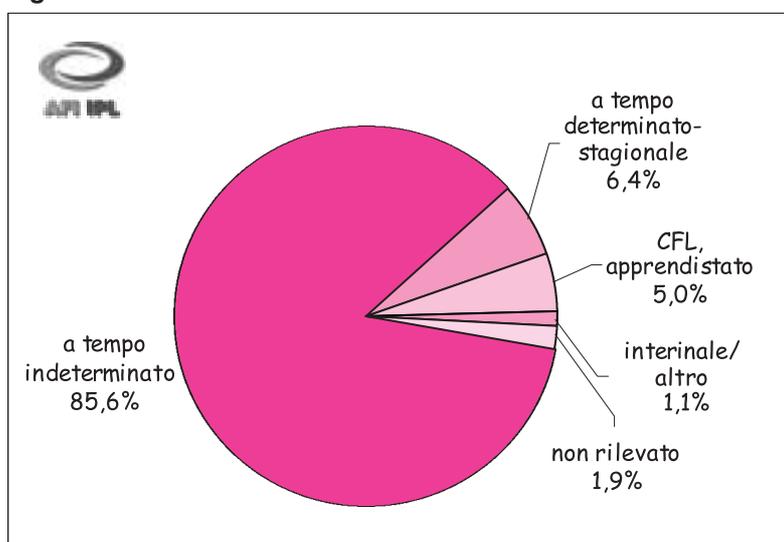
### 3.2.2. Il lavoro da cui si sono dimesse

Attraverso l'indagine postale si volevano conoscere ulteriori dettagli rispetto al lavoro precedente alle dimissioni. In particolare il questionario ha indagato la tipologia contrattuale maggiormente

utilizzata e l'orario di lavoro prestatato dalle donne. Rispetto al contratto di lavoro (domanda 4) l'85,6% delle donne si è dimessa da un lavoro a tempo indeterminato, il 6,4% aveva un contratto a termine e il 5% un contratto a forma mista (di apprendistato o di formazione e lavoro).

<sup>31</sup> L'area "problemi di conciliazione" è l'aggregazione degli items: impossibilità di ridurre l'orario di lavoro, difficoltà di ottenere permessi e riposi e difficoltà di ottenere congedo facoltativo. L'area "ambiente e condizioni di lavoro" considera: l'insoddisfazione per il lavoro, i problemi con i colleghi e il datore di lavoro, lo stress lavorativo e lo scarso stipendio. La terza area, "Mobilità e tempo libero", comprende invece le problematiche prodotte dalla lontananza tra casa e lavoro e dalla mancanza di tempo libero.

<sup>32</sup> La somma delle percentuali per singolo settore può risultare superiore al 100%, in quanto era possibile scegliere fino a 2 delle 9 risposte alla domanda.

**Grafico 5: Tipologia contrattuale del lavoro da cui le donne dichiarano di essersi dimesse**

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

### 3.2.2.1. L'orario di lavoro precedente alle dimissioni

Relativamente all'orario di lavoro (domanda 5) il 76,9% delle donne svolgeva un lavoro a **tempo pieno** e il 22,8% a **tempo parziale**. La modalità oraria più ricorrente nel tempo pieno era il lavoro spezzato dalla pausa pranzo, corrispondente al 55,4% di tutte le donne e al 71,8% di quelle che lavoravano full-time. La se-

conda tipologia di orario maggiormente diffusa risultava il tempo pieno con orario continuato, mentre solo l'8,3% lavorava a turni.

Considerando solo le donne che avevano un orario di lavoro ridotto una su due era impiegata unicamente di mattina tutti i giorni della settimana, il 18,3% era impiegato tutti i pomeriggi e nella stessa percentuale lavoravano con orario alternato mattina-pomeriggio, mentre l'11% delle part-timers era occupata solo alcuni giorni la

**Tabella 9: Che tipologia di orario osservava nel lavoro da cui si è dimessa?**

Orario di lavoro	N. donne	%	% aree urbane	% aree rurali
TEMPO PIENO, di cui	277	76,9	71,0	79,8
orario continuato	48	13,3	12,9	13,7
orario spezzato con pausa pranzo	199	55,3	48,4	58,4
a turni	30	8,3	9,7	7,6
TEMPO PARZIALE, di cui	82	22,8	29,0	20,2
solo la mattina tutti i giorni	42	11,7	15,1	10,3
solo il pomeriggio tutti i giorni	15	4,2	6,5	3,4
solo alcuni giorni alla settimana	9	2,5	1,1	2,7
alternato, mattina-pomeriggio	15	4,2	6,5	3,4
solo nel week-end	1	0,3	-	0,4
non rilevato	1	0,3	-	-
<b>totale</b>	<b>360</b>	<b>100,0</b>		

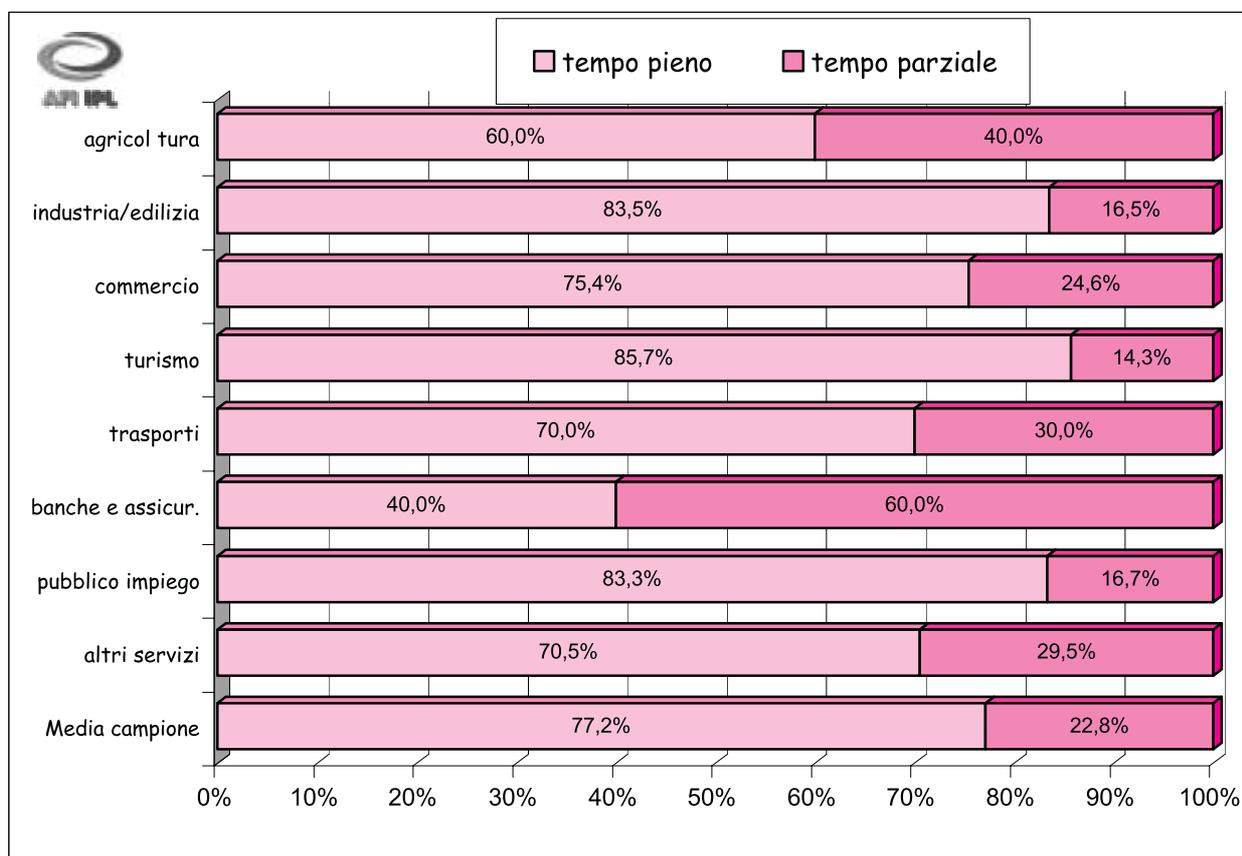
fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

settimana. Solo una donna tra le dimesse svolgeva un part-time nel week-end.

Il lavoro a tempo pieno era maggiormente diffuso tra le donne delle aree rurali (79,8% rispetto al 71% delle residenti in città), che per lo più avevano un orario spezzato (58,4% delle donne delle aree rurali contro un 48,4% delle residenti in zone urbane). Il tempo parziale era una modalità maggiormente diffusa invece tra le donne residenti in città (29% contro 20,2% delle residenti in zone rurali), e soprattutto tra quelle con diploma di scuola superiore o di istituto professionale, meno quelle laureate o con bassi livelli di istruzione. I settori dove le donne erano maggiormente oc-

cupate a tempo pieno risultano il turismo (85,7% di occupate full time, spesso con orario continuato e spezzato), l'industria e l'edilizia (dove l'83,5% delle donne lavoravano a tempo pieno, in particolare con un orario spezzato), il commercio (dove tre donne su quattro erano occupate a tempo pieno, più frequentemente con orario spezzato, mentre quasi mai con i turni), e i servizi (dove una donna su due lavorava a orario spezzato); il part-time era invece molto diffuso tra le donne che si sono dimesse dal settore "altri servizi" (29,5%) e, in misura lievemente inferiore, dal commercio (dove la quota del 24,6% rivela come esse avessero per lo più un orario di lavoro mattutino).

**Grafico 6: Tipologia di orario osservata - per settore di dimissione**<sup>33</sup>



fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

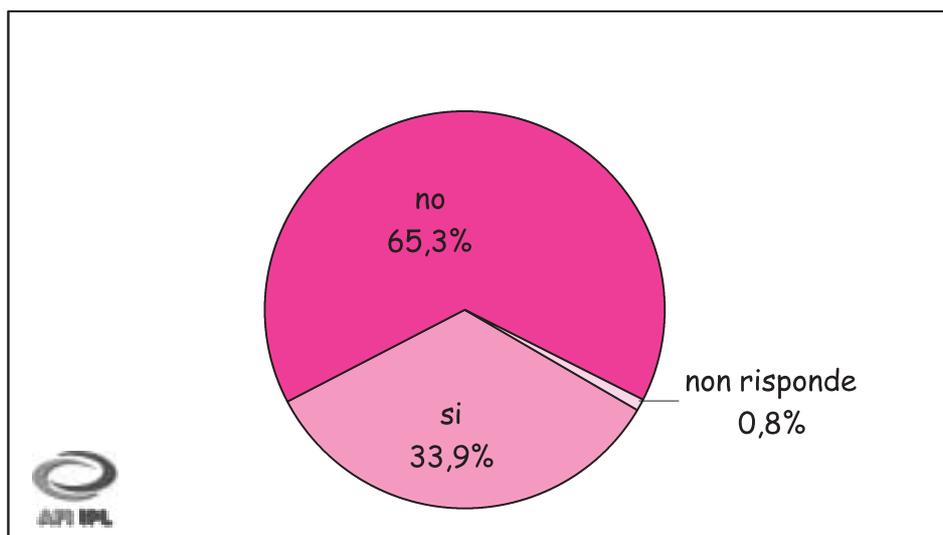
<sup>33</sup> I dati relativi ai settori agricoltura, banche/assicurazioni, trasporti e pubblico impiego vanno letti con le cautele dovute all'esiguo numero di donne dimesse da questi settori.

### 3.2.2.2. Il lavoro straordinario

Rispetto al tempo suppletivo che era richiesto dal lavoro (**lavoro straordinario**) alla domanda 6 una

donna su tre dichiara di aver svolto regolarmente ore straordinarie; tra queste, lo hanno fatto soprattutto le occupate a tempo pieno, con un'incidenza del 37,5%, a fronte del 23,5% delle part-timers.

**Grafico 7: "Svolgeva regolarmente ore di lavoro straordinario?"**



fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Al crescere della retribuzione cresce la quota di donne che hanno effettuato ore straordinarie: per cui le svolgevano regolarmente il 66% delle donne con redditi superiori a 1400 euro mensili e il 43,4% di quelle con redditi tra i 1000 e i 1400 euro. Evidentemente proprio grazie a queste ore suppletive le donne si collocavano tra le più alte fasce di reddito, con un meccanismo combinato per cui gli straordi-

nari comportando maggiore retribuzione, e posizioni e professionalità più elevate richiedono, spesso, di prestare straordinari in maniera più regolare. Gli straordinari erano maggiormente concentrati tra le donne che lavoravano nel commercio e nei trasporti (dove prestava lavoro straordinario rispettivamente il 37,7% e il 40% delle rispondenti), mentre poco diffuso lo era nel pubblico impiego e nelle banche.

**Tabella 10: Incidenza delle donne che prestavano ore straordinarie - per area di residenza, orario di lavoro e retribuzione mensile (in %)**

<b>Media del campione</b>		<b>33,9</b>
<b>Zona di residenza</b>	Area urbana	37,6
	Area rurale	33,1
<b>Orario di lavoro</b>	Part-time	23,5
	Full-time	37,5
<b>Retribuzione mensile</b>	meno di 500 euro	23,1
	500-800 euro	30,5
	800-1000 euro	33,1
	1000-1400 euro	43,4
	Più di 1400 euro	66,7

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Prestare straordinari ha un peso rilevante sulle motivazioni che portano le donne alle di-

missioni, come ci mostra la tabella sottostante.

**Tabella 11. “Quanto hanno influito i motivi legati al lavoro sulla sua decisione di dimettersi?” – in relazione al lavoro straordinario prestato (% di colonna)**

	Facevo straordinari	Non facevo straordinari
per nulla	22,1	41,7
poco	23,1	18,1
abbastanza	22,1	15,7
molto	32,7	24,5

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Il 32,7% di chi prestava straordinari indica, infatti, come “molto importante” i motivi legati al lavoro quale elemento decisivo nella scelta delle dimissioni, contro il 24,5% di chi straordinari non li faceva regolarmente. Il lavoro non ha avuto però importanza nella scelta di dimissione per il 41,7% di chi non prestava straordinarie, contro il 22,1% di chi invece li prestava.

Come mostra la tabella sottostante, lavorare oltre il normale orario di lavoro appare come una delle variabili strettamente legate al lavoro che in-

teragisce con altre problematiche, e a volte le acuisce; dalle risposte delle donne emerge come lo straordinario fosse correlato a più stress lavorativo e a maggiori difficoltà nei rapporti con i colleghi e con i datori di lavoro, e all’ottenere permessi e congedi: il fatto di avere difficoltà di mobilità porta ad una minore propensione agli straordinari. Chi non prestava straordinari riferisce pertanto in proporzione maggiore difficoltà legate alla lontananza da casa e allo scarso stipendio.

**Tabella 12: Problematichette legate al lavoro in rapporto al lavoro straordinario prestato (% di colonna)**

Problemi legati al lavoro	Facevo straordinari	Non facevo straordinari
Impossibilità di ridurre l'orario di lavoro	47,7	43,8
Difficoltà ad ottenere permessi/riposi	13,9	6,8
Difficoltà ad ottenere un congedo facoltativo	4,1	1,7
Insoddisfazione per il lavoro	7,4	5,1
Problemi con colleghi/datore di lavoro	19,7	8,9
Stress lavorativo	21,3	17,0
Scarso stipendio	7,4	11,5
Lontananza casa-lavoro	12,3	20,9
Mancanza di tempo libero	11,5	12,8

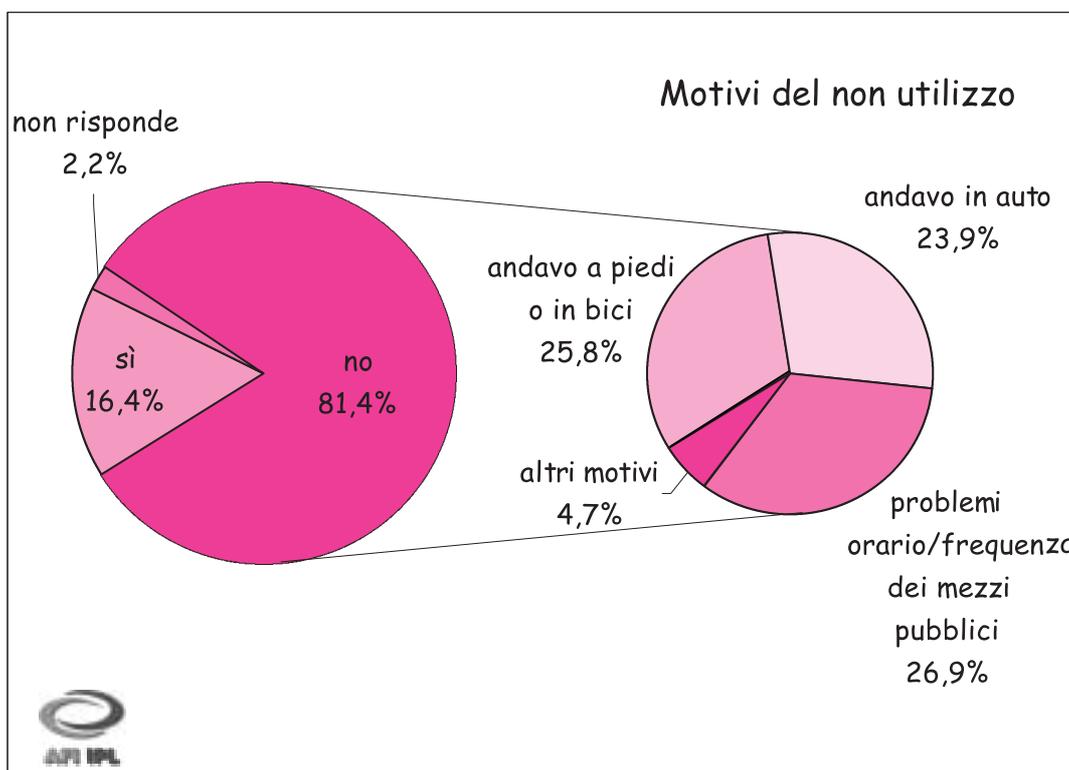
fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

### 3.2.3. La problematica della mobilità tra casa e lavoro

La seconda macro area di indagine ha riguardato la problematicità di raggiungere il posto di lavoro e l'utilizzo dei mezzi pubblici per coprire la distanza tra casa e lavoro. Il **percorso** creava difficoltà al 17,8% delle rispondenti. Il fatto di risiedere in città o area rurale non sembra avesse avuto alcuna incidenza sulla difficoltà nel raggiungere il posto di lavoro<sup>34</sup>, tuttavia lamentano difficoltà le laureate (29,4%) e le donne che avevano una retribuzione molto bassa (nel 26,9% dei casi), per cui evidentemente il disagio prodotto dallo spostamento non trovava compensazione in una soddisfazione economica.

Rispetto al **mezzo di trasporto utilizzato** per raggiungere il lavoro il 16,4% dichiara di averlo raggiunto con un mezzo pubblico, mentre il 81,4% con altri mezzi. Tra coloro che non utilizzavano i mezzi pubblici una donna su 4 andava in bici o a piedi al lavoro: ed erano soprattutto le donne residenti in città (con il 44% rispetto il 19,4% di coloro che vivono nelle aree rurali). Il 23,9% usava l'auto privata ed erano soprattutto le provenienti dalle aree urbane a farlo. Una quota rilevante, pari al 26,9%, dichiara di aver avuto difficoltà rispetto agli orari e alla frequenza dei mezzi pubblici, anche in questo caso soprattutto le non residenti nei centri più grandi (30,8% delle rispondenti) e quelle fuori provincia.

**Grafico 8: "Utilizzava dei mezzi di trasporto pubblici per andare al lavoro?"**



fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

<sup>34</sup> Un incrocio tra questa e la domanda 3 (dove precedentemente si chiedeva se un motivo di abbandono, dovuto al lavoro, fosse la lontananza dal posto di lavoro e/o la difficoltà a raggiungerlo) chiarisce come circa il 9,7% delle donne avesse difficoltà nel raggiungere il posto di lavoro, mentre il 7,7% si lamentava unicamente della distanza da casa, e in entrambi i casi questo era il primo o il secondo motivo del licenziamento legato al lavoro. Un altro 8% di donne risponde di avere avuto invece difficoltà nel raggiungere il posto di lavoro, ma il problema dello spostamento non era tra i 2 motivi principali che le ha indotte a dimettersi.

### 3.2.4. Prospettive per un lavoro nel futuro

La successiva macro area di indagine del questionario cercava di cogliere tutti gli aspetti riguardanti la **propensione a riprendere un'attività lavorativa** dopo la maternità, dopo un periodo di aspettativa o, più in generale, nel futuro. Alle donne è stato quindi chiesto se attualmente lavorano o sono alla ricerca di un lavoro. Alle donne che non lavorano è stato anche chiesto se avessero intenzione di tornare a farlo, e con quali motivazioni personali e familiari e a quali condizioni ne sarebbero disposte.

75 donne (pari al **20,8% delle rispondenti**) **dichiara di star svolgendo un lavoro retribuito**, mentre il **78,1% di non essere occupata**<sup>35</sup>. In proporzione sono di più le donne delle zone urbane che lavorano (il 25,8% in relazione al 19% di quelle residenti nelle zone rurali) e il titolo di studio sembra influenzare decisamente la ripresa di un'attività lavorativa o il ritiro (almeno temporaneo) da una vita professionale attiva. Sono, infatti, ritornate nel mercato soprattutto le donne laureate (il 41,2% di esse dichiara di lavorare), rispetto al 23,5% delle donne con diploma di scuola superiore o qualifica professionale e all'8,5% delle donne con la sola scuola media o licenza elementare.

**Tabella 13: Donne che sono rientrate al lavoro – incidenza % per zona di residenza, livello d'istruzione e situazione economica**

Media del campione	20,8
Zona di residenza	
Area urbana	25,8
Area rurale	19,0
Livello di istruzione	
Licenza elementare/scuola media	8,5
Qualifica professionale/maturità	23,5
Laurea	41,2
Condizione economica soggettiva	
“Soddisfo tutte le esigenze economiche”	12,8
“Faccio qualche rinuncia”	23,4
“Ho importanti bisogni non soddisfatti”	16,4
“Ho gravi difficoltà economiche”	30,8

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Si registra un maggior tasso di rientro al lavoro tra coloro che prima delle dimissioni avevano elevati livelli retributivi in confronto a quelle con retribuzioni medio-basse; inoltre un terzo delle donne che dichiara grosse difficoltà economiche in famiglia è già tornata al lavoro, dimostrando co-

me lo stato di necessità sia una forte spinta al rientro.

Le donne che dichiarano di non lavorare (281 su 360, pari al 78,1%) **in futuro pensano di ritornare ad essere attive** nell'87,4% dei casi, mentre il restante 12,6% non ha questa intenzione.

<sup>35</sup> Dai dati dell'Ispettorato risultava che a fine novembre 2002 erano 80 le donne che avevano ripreso una attività lavorativa, mentre risultano essere 75 quelle che dichiarano di essere impiegate nel periodo di compilazione del questionario (febbraio-primi di marzo 2003).

Tra le **motivazioni** maggiormente citate **per riprendere a svolgere un'occupazione** risultano innanzi tutto il desiderio di maturare i diritti alla pensione (il 28,5%), seguito dalla necessità economica e dall'autonomia finanziaria (rispettivamente 27,3% e 23,8%) e in terzo luogo l'aver altri interessi al di fuori della famiglia (16,7%), mentre solamente il 3,8% tornerebbe per realizzarsi professionalmente.

Considerando unicamente quelle donne che, invece, in futuro **non pensano di lavorare**, vi è un 65,6% di esse che dichiara per scelta personale di dedicarsi completamente alla famiglia, ma è da evidenziare però come nel 31,1% dei casi il non lavorare non asseconi un proprio desiderio, ma la volontà del partner.

**Tabella 14: "In futuro, pensa di tornare a svolgere un lavoro retribuito?"<sup>36</sup>**

<b>Sì, penso di ritornare a lavorare:</b>	<b>87,4% N.</b>	<b>% dei sì</b>
per necessità economica	116	27,3
per avere autonomia finanziaria	101	23,8
per maturare i diritti ad una pensione	121	28,5
per realizzarmi professionalmente	16	3,8
per avere interessi esterni all'ambiente domestico	71	16,7
<b>No, non penso di ritornare a lavorare:</b>	<b>12,6% N.</b>	<b>% dei no</b>
non ne ho la necessità	2	3,3
mio marito/convivente preferisce mi occupi della famiglia	19	31,1
per scelta personale voglio dedicarmi alla famiglia	40	65,6

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

L'analisi per zona di residenza e situazione economica soggettiva mostra sia la maggiore propensione a ritornare al lavoro delle donne delle aree urbane rispetto a quelle delle zone rurali (91,7% contro 85,7%), sia come nelle città venga maggiormente avvertita la necessità economica per il rientro (55% contro il 35% delle residenti in

zone rurali); le donne delle aree rurali sono spinte maggiormente dalla volontà di essere autonome dal punto di vista finanziario. Meno propense a tornare al lavoro sono le donne residenti in piccoli comuni, che nel 14,3% dei dichiarano di non vedersi occupate in una professione nel futuro (contro il 8,3% di chi vive nei comuni maggiori).

<sup>36</sup> Il totale supera il 100% per il fatto che erano possibili fino a due risposte.

**Tabella 15: “In futuro pensa di tornare a svolgere un lavoro retribuito?” – per zona di residenza e condizione economica familiare soggettiva (% di colonna)**

	Zona di residenza		Condizione economica	
	area urbana	area rurale	senza problemi economici	con problemi economici
<b>SI</b>	<b>91,7</b>	<b>85,7</b>	<b>85,4</b>	<b>91,9</b>
per necessità economica	54,9	35,2	30,7	66,2
per avere autonomia finanziaria	23,9	38,4	37,2	27,9
per maturare i diritti ad una pensione	42,3	41,7	41,3	42,6
per realizzarmi professionalmente	7,0	5,1	5	5,9
per avere interessi esterni all'ambiente domestico	26,8	23,6	25,3	23,5
<b>NO</b>	<b>8,3</b>	<b>14,3</b>	<b>14,6</b>	<b>8,1</b>
non ne ho la necessità	1,4	0,5	0,9	0
mio marito/convivente preferisce mi occupi della famiglia	2,8	7,9	7,8	2,9
per scelta personale voglio dedicarmi alla famiglia	8,5	15,7	15,1	8,8

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Al crescere del titolo di studio viene avvertita in misura maggiore l'esigenza di realizzarsi professionalmente (il 33,3% delle laureate dichiara che per questo riprenderebbe a lavorare, contro una media del 5,5% delle non laureate) e - seppur con minor rilievo - la necessità economica e le preoccupazioni per la pensione. Le laureate fanno la scelta personale di restare a casa nel 33,3% dei casi, contro una media delle non laureate pari al 13%. Le donne con un basso titolo di studio adducono principalmente motivazioni di carattere economico e, rispetto a quelle con livelli superiori di istruzione, dichiarano di avvertire meno l'esigenza di avere altri interessi fuori della famiglia. Anche le donne che percepivano retribuzioni non elevate affermano di pensare di dover lavorare per necessità economica in futuro (40,8% di chi aveva meno di 1000 euro, contro il 34,8% di chi

guadagnava più di 1000 euro) e per garantirsi una pensione (43,9% delle donne con meno di 1000 euro contro il 31,8% di chi guadagnava più di 1000 euro mensili). Coloro che avevano una retribuzione maggiore di 1000 euro sentivano nel 42,4% dei casi la necessità di avere una propria autonomia finanziaria (come presumibilmente accadeva anche prima delle dimissioni), contro il 31,8% di chi aveva retribuzioni inferiori ai 1000 euro mensili.

#### **Quante di queste donne sono da considerarsi ancora forze di lavoro?**

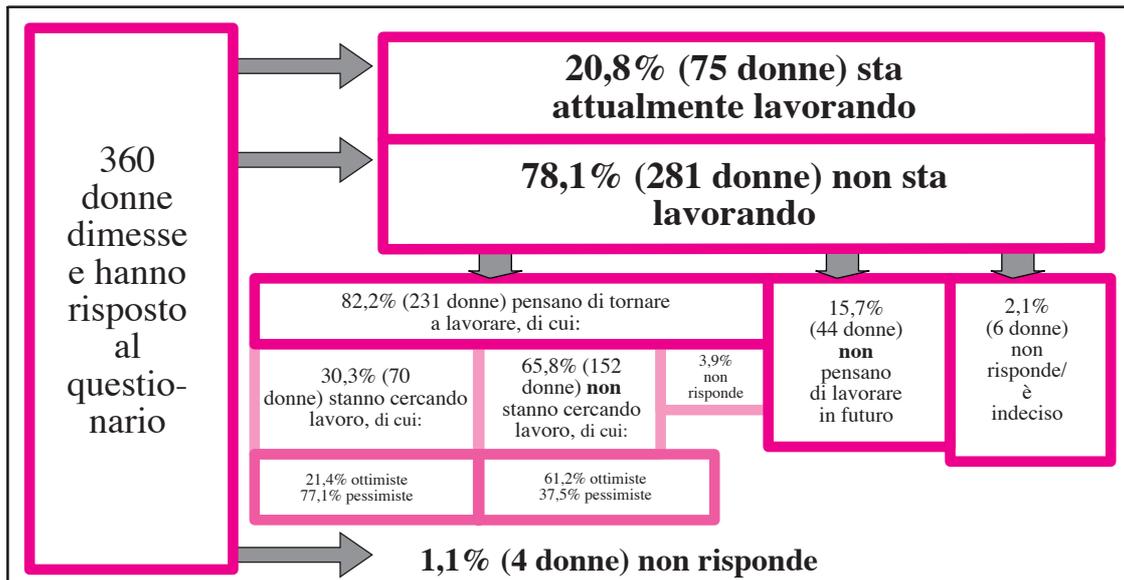
Come già riportato, **75 donne (20,8% delle rispondenti) hanno già ripreso un'attività retribuita**, mentre **281 donne (pari al 78,1%) attualmente non lavorano**. Di queste ultime sono comunque intenzionate a ritornare al lavoro in futu-

37 Valori superiori al 100% sono dovuti al fatto che erano possibili fino a due risposte.

ro ben l'82,2%. 70 di esse (pari al 30,3% delle donne intenzionate a lavorare e al 19,4% delle rispondenti) sono già attivamente alla ricerca di lavoro. Attive (occupate e disoccupate attivamente

alla ricerca di lavoro) sono quindi il 40,3% delle rispondenti, mentre non attive risultano il 56,9% delle dimesse; il 2,8% non risponde alle domande sul futuro lavorativo.

**Grafico 9: La situazione lavorativa attuale e le prospettive occupazionali delle donne che si sono dimesse**



elaborazione AFI-IPL

Il precedente grafico ci mostra quale sia il **potenziale lavorativo** "latente" da parte di queste donne dimesse. **Le donne attualmente in cerca di lavoro** sono 70 (pari al 30,3% di chi pensa di tornare a lavorare e al 19,4% del campione), e di esse il 77% è pessimista rispetto alla possibilità di trovare facilmente lavoro in Alto Adige (lamentando nel 31,4% dei casi il fatto che essere madri e mogli incida molto nelle selezioni del personale). Cercano già lavoro soprattutto le donne dei centri maggiori (il 34,3% contro il 24% di chi risiede in zone rurali) e coloro con scolarità medio-bassa<sup>38</sup>.

Una quota decisamente consistente di donne (ben 152, pari al 42,2% del campione e al 65,8% di chi pensa di ritornare a lavorare) riporta di **voller ritornare al lavoro in futuro, ma di non es-**

**sere attualmente alla ricerca di un'occupazione**, evidenziando quindi un desiderio di lavorare, ma posticipandolo nel tempo. Questo futura forza lavoro in realtà si dovrà poi scontrare con grosse difficoltà di reinserimento dettate dalla perdita di competenze e valore per il mercato, come confermano i dati sull'occupazione femminile citati nel primo capitolo.

Indubbiamente proprio queste donne intenzionate a tornare ad essere attive avranno quindi bisogno di una rete di servizi e di una serie di altre condizioni di conciliazione che possano rispondere concretamente alle loro esigenze, per non frustrare i loro desideri e confutare il loro ottimismo rispetto alla facilità nel trovare lavoro in Alto Adige (pensa che sarà facile trovare lavoro infatti il 61,2% di chi attualmente non lo cerca, ma vorrebbe farlo in futuro). Le donne che non cer-

<sup>38</sup> Come visto precedentemente le donne con scuola elementare o media lavorano appena nel 8,5% dei casi, contro una media del campione pari al 20,8%, ma cercano maggiormente lavoro, il che potrebbe essere un segnale di una loro difficoltà nel ricollocarsi nel mercato locale del lavoro.

cano lavoro avevano più frequentemente retribuzioni decisamente molto basse (fino a 500 euro mensili) e di conseguenza presumibilmente lavori a cui è più facile continuare a rinunciare perché poco edificanti e per nulla incisivi sul benessere economico familiare.

Alla domanda “**pensa che troverà facilmente lavoro?**” metà delle donne risponde positivamente. In particolare il 35,3% ritiene che accon-

tentandosi sia facile trovare un lavoro in Alto Adige, contando sull’elevata domanda di lavoro presente nel mercato locale, mentre il 14,3% ritiene di poter trovare un’occupazione grazie alle competenze possedute. Il restante 46,1% delle donne attualmente non occupate non è altrettanto ottimista, e sente principalmente il peso negativo delle discriminazioni nelle selezioni del personale, per il fatto di essere donne e madri.

**Tabella 16: “Pensa che troverà facilmente lavoro?” – per zona di residenza e livello di istruzione (% di colonna)**

Pensa che troverà facilmente lavoro?	Media del campione	Zona di residenza		Livello di istruzione	
		Zone urbane	Zone rurali	Scuola dell’obbligo	Qualifica, maturità o laurea
<b>SI,</b>	<b>49,6</b>	<b>37,3</b>	<b>54,8</b>	<b>49,2</b>	<b>50,0</b>
accontentandosi è facile trovare lavoro in Alto Adige	35,3	20,9	41,0	44,6	32,3
le mie particolari competenze mi permetteranno di trovare lavoro	14,3	16,4	13,8	4,6	17,7
<b>NO,</b>	<b>46,1</b>	<b>59,7</b>	<b>41,0</b>	<b>43,1</b>	<b>46,9</b>
le mie esigenze di orario possono non coincidere con quelle del lavoro	10,1	26,9	3,7	10,8	9,9
nelle selezioni del personale incide molto il fatto di essere donne e madri	21,3	23,9	20,7	18,5	21,9
le mie competenze potrebbero non essere più all’altezza delle richieste dei datori di lavoro	3,9	3,0	4,3	4,6	3,6
per altri motivi	10,9	6,0	12,2	9,2	11,5
<i>non rilevato/non risponde</i>	4,3	3,0	4,3	7,7	3,1
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Sono maggiormente ottimiste le donne delle zone rurali poiché nel 54,8% dei casi ritengono che sia facile trovare lavoro a differenza del 37,3% di chi vive in città. Si accontentano maggiormente di qualsiasi lavoro le donne delle aree rurali (41% contro il 20,9% delle donne dei centri più grandi), mentre le donne delle zone urbane sentono maggiormente la difficoltà di coordinare le loro esigenze d’orario con quelle delle imprese (26,9%

contro il 3,7% di chi abita in zone rurali). Diffusa sia in città che fuori la convinzione che essere donne e madri rappresenti una barriera nella selezione del personale e quindi nell’entrata nel mercato. Molte donne rimarcano specificatamente, nelle motivazioni da loro aggiunte, la difficoltà di trovare un posto che permetta loro di conciliare lavoro e famiglia.

Naturalmente sono le donne con i livelli d’istruzione

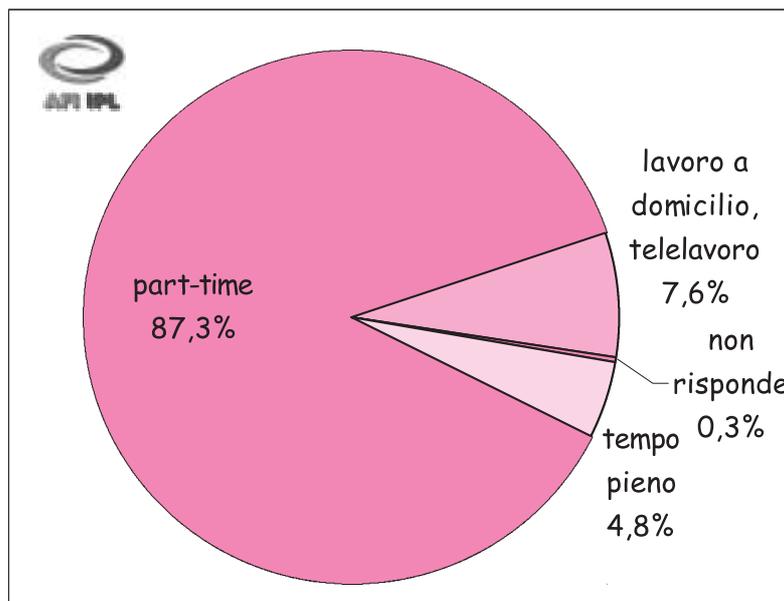
ne più elevati a ritenere che sia facile trovare una professione grazie alle competenze professionali acquisite, rispetto a quelle con livelli d'istruzione inferiori, che invece sottolineano le possibilità derivanti dalla cospicua domanda di lavoro presente sul mercato locale. Rimane comunque decisamente bassa (pari al 14,3%) la quota di donne che confida nelle proprie competenze professionali quale elemento per trovare facilmente lavoro<sup>39</sup>.

Abbiamo già visto come l'impossibilità di avere una riduzione dell'orario di lavoro sia stato il motivo maggiormente indicato dalle donne, tra le cause legate al lavoro, che hanno portato alle dimissioni (vedi tabella 7). Per questo indagando su quale sarebbe l'orario auspicato dalle neo mamme per ricominciare a lavorare, si comprende come esso sia anche uno degli elementi chia-

ve nella decisione di ripresa lavorativa. **L'87,3% delle donne non occupate dichiarano di desiderare un orario ridotto** e appena il 4,8% un orario full-time. Per molte rispondenti avere un figlio comporta, quindi, una fortissima propensione a ridurre l'orario di lavoro, tuttavia è interessante che una quota cospicua pari al 7,6% sia invece interessata a tipologie di orario alternative, quali quelle del lavoro a domicilio e del telelavoro, che permettano di svolgere in casa un'occupazione retribuita.

Il lavoro part-time è desiderato in ugual misura da donne residenti in città e nelle zone rurali, mentre differenze si registrano tra le donne laureate, che sono maggiormente propense a riprendere a lavorare a tempo pieno (nel 16,7% dei casi contro una media del campione pari al 4,8%).

**Grafico 10: "Se dovesse ricominciare a lavorare, quale orario preferirebbe?"**



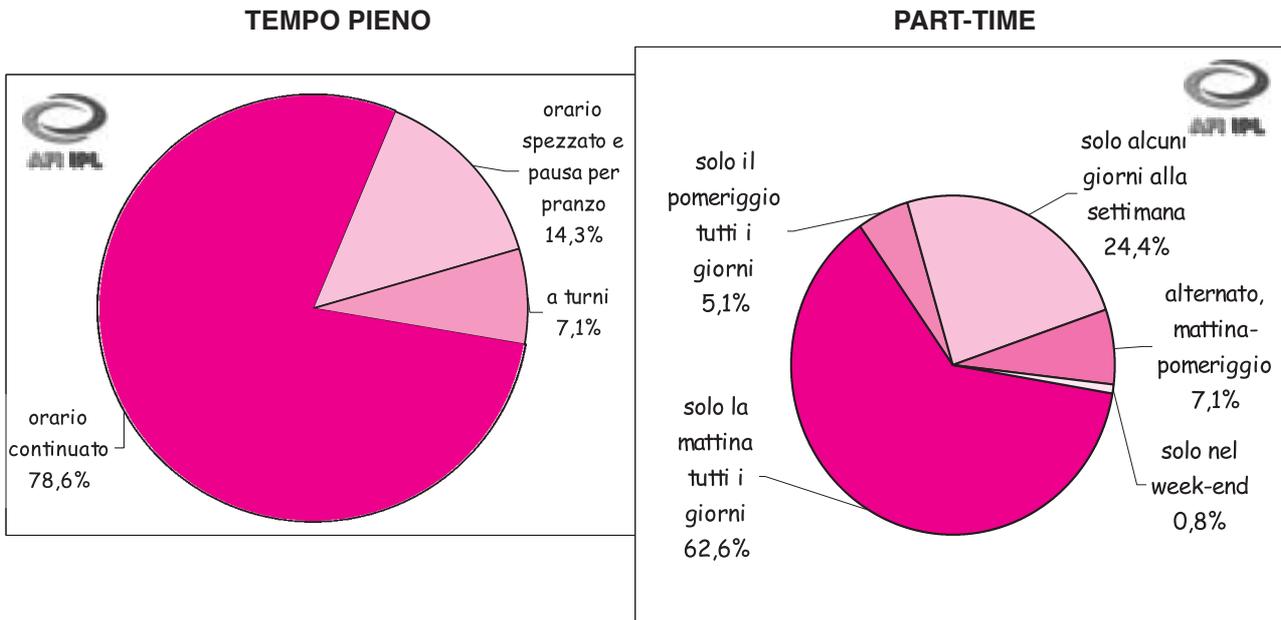
fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

In generale il **modello di lavoro part-time più ricercato è quello della mattina tutti i giorni** della settimana, scelto da ben il 62,6% delle donne interessate all'orario ridotto. Vi è però una quota rilevante di donne (31,5% di chi opta per esso)

che sarebbe disposta al "part-time verticale", nella modalità di lavoro alternato alcuni giorni la mattina e alcuni al pomeriggio (7,1%), oppure prestando lavoro solo in alcuni giorni della settimana (24,4%).

<sup>39</sup> Rispetto alla retribuzione percepita nel precedente lavoro si nota come chi avesse più di 1000 euro al mese ritenga facile trovare lavoro grazie alle competenze possedute nel 31% dei casi, contro il 8,8% di chi guadagnava meno di 800 euro e il 10,5% di chi guadagnava tra 800 e 1000 euro.

**Grafico 11: Donne che desiderano un lavoro a tempo pieno e a tempo parziale  
(in % per tipologia di orario desiderata)**



fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Le donne di zone urbane sono maggiormente interessate di quelle di zone rurali a lavorare solo mezza giornata: il 63,4% delle prime contro il 51,6% delle seconde gradirebbe, infatti, l'orario ridotto solo di mattina; queste ultime sono poi anche delle zone rurali sono maggiormente interessate al lavoro distribuito solo su alcuni giorni della settimana (23% contro 15,5% delle donne di aree urbane).

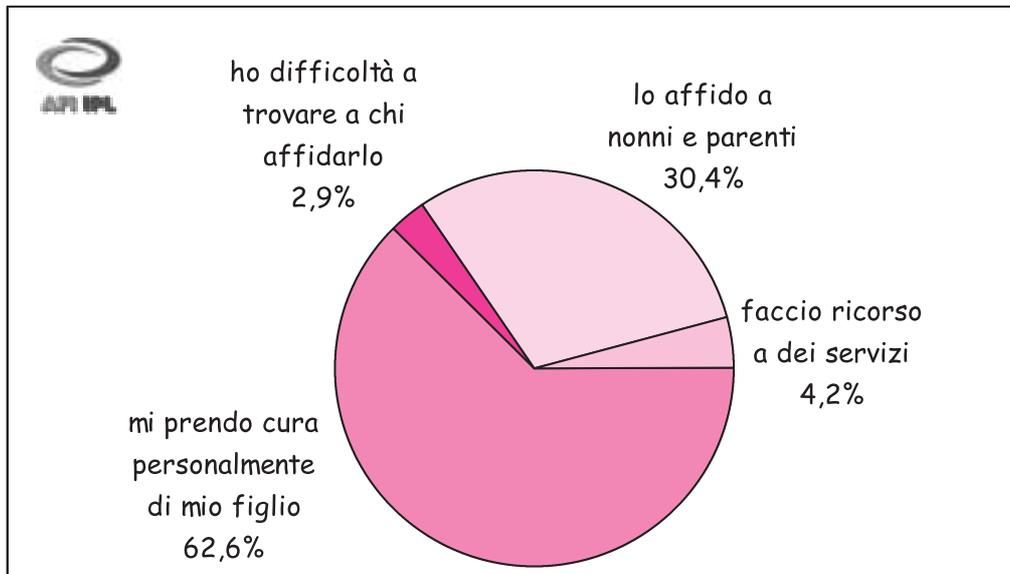
Il tempo pieno è auspicato solamente dal 4,8% delle donne, emerge però chiaramente la netta prevalenza per l'orario continuato, che, infatti, è auspicato dal 78,6% di esse. Rilevante soprattutto per il fatto che prima delle dimissioni il modello prevalente del full time era l'orario spezzato con pausa pranzo (orario di lavoro del 55% di tutte le dimesse, percentuale che sale al 71,8% considerando solo quelle che lavoravano a tempo pieno).

### 3.2.5. I servizi per la famiglia

La quarta area di indagine del questionario riguardava i **servizi di cura all'infanzia**; i servizi

di cura rappresentano un fattore critico nella conciliazione tra lavoro e famiglia, dato che le scelte lavorative delle mamme (e quindi l'occupazione femminile nelle classi centrali di età) sono strettamente condizionate anche dalla disponibilità, dall'articolazione e dalla vicinanza territoriale di questi servizi, nonché dall'organizzazione e dalla flessibilità degli stessi. Il questionario ha voluto quindi anche indagare come le donne si organizzano per la cura del bambino, a quali strutture fanno o vorrebbero far ricorso (se riprendessero a lavorare) e quali sono i criteri che ritengono di maggior rilievo nella scelta della struttura.

La decisione delle donne di prendersi cura personalmente del bambino è presa dal 62,6% delle donne che per questo dichiara di voler rinunciare al lavoro; il 30,4% lo affida spesso a nonni, parenti e amici (le donne hanno però puntualizzato soprattutto il ruolo nell'accudimento dei nonni e del partner), mentre con percentuali molto minori dichiarano di far ricorso a dei servizi o di lavorare senza sapere a chi affidarlo (rispettivamente il 4,2% e il 2,9%).

**Grafico 12: "Come si organizza per la cura di suo figlio?"**

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Marcate differenze su come si organizzano nella cura dei figli si notano a seconda che la donna attualmente lavori o non sia occupata. Chi dichiara di lavorare fa maggiormente ricorso alle reti informali (nonni e parenti, a cui fanno ricorso

ben il 79,7% delle donne che lavorano) e ai servizi formali, incontrando naturalmente maggiori difficoltà rispetto le donne attualmente casalinghe, dato che non sanno a chi affidare il figlio mentre lavorano.

**Tabella 17: "Come si organizza per la cura di suo figlio?" - per condizione lavorativa attuale delle donne (% di colonna)**

Come si organizza per la cura di suo figlio? <sup>40</sup>	Condizione lavorativa	
	Lavora	Non lavora
mi prendo cura personalmente di mio figlio	8,1	83,9
ho difficoltà a trovare a chi affidarlo	8,1	1,8
lo affido a nonni e parenti	79,7	20,4
faccio ricorso a dei servizi	10,8	2,9

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Una differenza si nota anche tra le zone rurali e quelle urbane: infatti, le donne che risiedono nei comuni urbani fanno maggiormente ricorso ai servizi (8,3%) di quanto lo facciano le donne delle zone rurali (2,8%), che invece si prendono maggiormente cura in prima persona del figlio (lo fa il 64,2% di queste rispetto al 56,3% di chi vive in città).

### 3.2.5.1. La domanda effettiva e la domanda teorica di servizi

Prima di passare a vedere quale sia la domanda di servizi espressa da queste donne bisogna rimarcare come il **59,7% delle rispondenti dichiarano di volersi dedicare espressamente**

<sup>40</sup> Percentuale superiore al 100%, dato che erano possibili più risposte.

**alla cura del proprio figlio**, rinunciando al lavoro e non facendo altresì uso di alcun servizio, né della rete di sostegno formale né di quella informale. Queste donne non hanno quindi dovuto rispondere alla parte riguardante i servizi. Quasi il 60% di mamme che attualmente non utilizza alcun servizio per la cura del proprio bambino, mentre 97 donne (pari al 26,9% del campione) dichiarano, invece, di utilizzarne qualcuno.

Tra le donne che ricorrono ai servizi il 46,4% utilizza, come indicato dalle donne stesse nelle annotazioni, il “servizio informale” dei nonni, e solo in misura inferiore ricevono aiuto dal partner o da altre persone. Il 28,9% affida i figli alla scuola materna e solo il 12,4% alla baby-sitter e nella

stessa percentuale all’asilo nido. Meno utilizzati sono l’ELKI, le Tagesmütter e l’asilo aziendale (rispettivamente 9,3%, 6,2% e 2,1%).

Grosse differenze si notano nell’uso dei servizi da parte delle donne delle due componenti linguistiche<sup>41</sup>. La maggior differenza nell’utilizzo dei servizi si registra per l’asilo nido; le donne di lingua italiana fanno ricorso all’asilo nido nel 45,5% dei casi, rispetto al 2,7% delle donne di lingua tedesca, mentre l’utilizzo della scuola materna risulta sostanzialmente indipendente dal gruppo linguistico. Le donne tedesche utilizzano in proporzione maggiore la baby sitter e l’ELKI (nel 14,7% e nel 10,7% dei casi rispetto al 4,5% in ambedue i casi per le donne di lingua italiana).

**Tabella 18: “A quali servizi fa attualmente ricorso? Quali sceglierebbe se riprendesse a lavorare?”  
(% di colonna in rapporto alle donne che ne fanno/farebbero uso) –  
in rapporto alla lingua di compilazione della convalida <sup>42</sup>**

Servizio	Faccio ricorso (97 donne)			Farei ricorso (153 donne)		
	Tedesca	Italiana	Totale	Tedesca	Italiana	Totale
Asilo nido	2,7	45,5	12,4	20,5	57,1	25,5
Scuola materna	29,3	27,3	28,9	65,2	42,9	62,1
Tagesmütter	6,7	4,5	6,2	27,3	19,0	26,1
Babysitter	14,7	4,5	12,4	18,2	-	15,7
ELKI	10,7	4,5	9,3	10,6	-	9,2
Asilo aziendale	1,3	4,5	2,1	22,0	33,3	23,5
Altri	46,7	45,5	46,4	6,1	9,5	6,5

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Una differenza significativa si registra invece leggendo i dati in base alla zona di residenza, per cui utilizzano la “rete parentale” e di vicinato il 53% delle residenti in zone rurali contro il 32,3% di quelle residenti in aree urbane. Le donne con la scuola media o la licenza elementare

utilizzano la scuola materna nel 43,5% dei casi, rispetto al 26,5% di chi ha una qualifica o un diploma.

Le donne che percepivano bassi redditi utilizzano maggiormente la scuola materna (evidentemente per i costi contenuti rispetto a quelli degli altri ser-

<sup>41</sup> Si tratta, è bene precisarlo nuovamente, della lingua di compilazione della convalida e del questionario.

<sup>42</sup> Il totale di colonna risulta superiore a 100% dato che era possibile dare più risposte. In media le donne fanno ricorso a 1,36 servizi a testa, mentre farebbero ricorso a 1,62 servizi procapite nel momento in cui riprendessero a lavorare.

vizi), mentre cresce all'aumentare del reddito (percepito nel precedente lavoro) il ricorso da un lato alla rete parentale e di vicinato e dall'altro ai servizi dell'ELKI. Il reddito familiare evidentemente influisce sulla scelta del servizio cui affidarsi per la cura dei bambini, tant'è che chi dichiara di non avere problemi economici fa maggior ricorso alla baby-sitter e in parte minore all'ELKI, di quanto lo facciano le famiglie con difficoltà economiche, lievi o gravi, che utilizzano piuttosto il sostegno gratuito dei nonni, dei parenti e dei vicini e la scuola materna.

**A quali servizi farebbero ricorso nel caso di ripresa di un'attività lavorativa?** La quota di neo mamme che manifesta la volontà di far ricorso a dei servizi (vedi tabella 18), nel caso in cui riprendesse il lavoro, sale a 153 donne (pari al 42% delle rispondenti). Di esse il 62,1% delle donne dichiara che farebbe ricorso alla scuola materna, il 26,1% alle *Tagesmütter* e il 23,5% all'asilo nido<sup>43</sup>. Il ritorno al lavoro quindi comporta un elevato ricorso ai servizi d'assistenza sia pubblici che

privati. In particolare la crescita tra domanda attuale e domanda teorica si registra per l'asilo aziendale, che passa dall'2,1% di domanda attuale ad una domanda teorica pari al 23,5%. Tra le donne che attualmente non lavorano vi è una forte domanda teorica rispetto alla scuola materna (infatti il 65,7% di chi oggi non lavora ci farebbe ricorso nel caso di ripresa lavorativa), segno quindi di una evidente intenzione di molte di queste attuali casalinghe di riiniziare a lavorare quando il bambino andrà alla scuola materna. Tra le donne che già stanno lavorando l'asilo aziendale sarebbe un servizio a cui si affiderebbe ben il 26% delle lavoratrici.

Nella **scelta della struttura** a cui affidare il bambino le donne ritengono fondamentali nell'ordine, la professionalità del personale, la vicinanza a casa della struttura e l'orario flessibile d'erogazione del servizio. I costi del servizio sono invece solo al quinto posto, dopo la vicinanza al lavoro della struttura.

**Tabella 19: "Quanto contano i seguenti aspetti nella scelta del servizio?"**

	Media*
professionalità del personale	3,61
vicinanza a casa	3,49
orario flessibile d'accesso/apertura	3,47
vicinanza al lavoro	3,26
costi servizio	3,23
apertura durante vacanze	2,93
criteri d'ammissione	2,79

\*valori medi calcolati sul giudizio, da 1 = per nulla importante a 4= molto importante

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

La professionalità del servizio riscuote particolare interesse per le donne delle zone urbane e per quelle con livelli elevati di studio, mentre l'articolazione flessibile dell'orario d'accesso e durata è una problematica maggiormente avvertita dalle

donne residenti in grossi comuni e da quelle con redditi particolarmente bassi (sotto i 500 euro) o decisamente elevati (sopra i 1400). I costi dei servizi, l'apertura delle strutture nei periodi di vacanza e i criteri d'ammissione preoccupano di più

<sup>43</sup> Per quanto concerne l'asilo aziendale, due donne dichiarano di utilizzare attualmente l'asilo aziendale e 36 (pari al 14%) manifestano la volontà di farne ricorso nel caso di ripresa dell'attività lavorativa.

le donne delle città, con scolarità medio-bassa e con una retribuzione non elevata nel precedente lavoro. Infine la vicinanza a casa e al lavoro dei servizi è una delle preoccupazioni più sentite dalle donne con bassa scolarità.

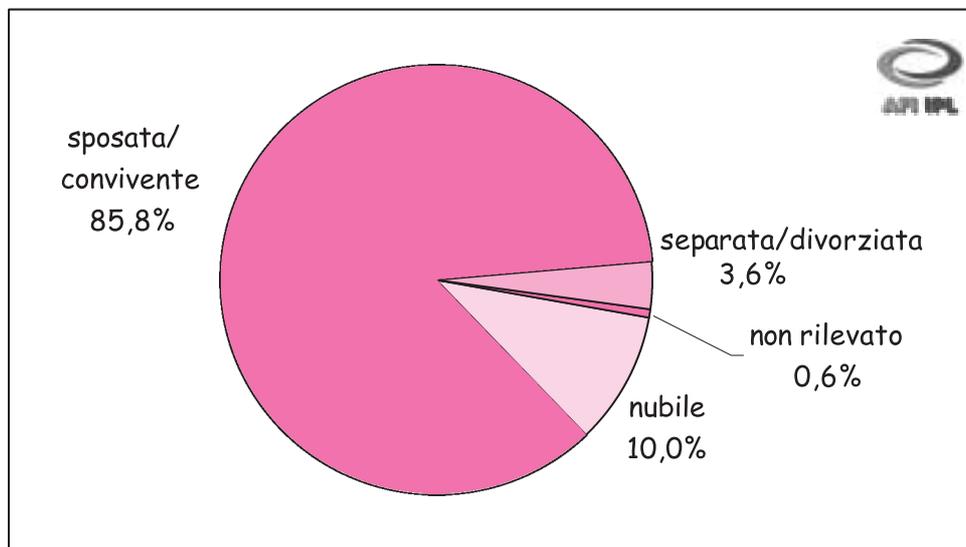
### 3.2.6. Le tipologie familiari

Nell'ultima parte del questionario sono state raccolte alcune informazioni di carattere personale e familiare (sullo stato civile e sul livello d'istruzione delle donne, nonché sulla composizione del loro nucleo familiare) in grado di evidenziare le diver-

se problematiche incontrate dalle rispondenti nell'affrontare le responsabilità domestiche in relazione a quelle professionali.

Il dato riguardante lo **stato civile** mostra come l'85,8% delle donne che si sono dimesse era sposata o convivente, il 10% nubile e il 3,6% separata/divorziata. Le donne separate e divorziate sono presenti in una percentuale più alta nelle zone urbane con il 7,5% rispetto al 2,3% delle zone rurali, mentre sono in numero minore le nubili (il 5,4% delle cittadine contro il 11,4% provenienti da fuori città).

**Grafico 13: stato civile delle donne dimesse**



fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Rispetto al **numero dei figli** la maggioranza delle donne (64,4%) ha 1 figlio, il 29,4% ne ha due, il 5% tre e una donna ne ha quattro. Il primo figlio ha in media 16 mesi, il secondo poco più di cinque anni e il terzo 10 anni.

Come illustra la tabella sottostante, la **tipologia familiare** diffusa nell'80% dei casi risulta quella

delle donne che vivono col marito/convivente e col figlio o i figli (famiglia nucleare); le famiglie monoparentali (donne nubili o separata/divorziate che vivono sole) rappresentano il 6,9%, quelle che vivono con il partner e i genitori/suoceri (famiglia allargata) sono il 4,4%, così come le donne nubili che vivono nella famiglia d'origine (vedi tabella sottostante).

**Tabella 20: Tipologia familiare delle donne dimesse (% di colonna)**

Tipologia familiare \ Zona di residenza	Zone urbane	Zone rurali	N.totale di famiglie	% sul totale
Nucleare	83,9	78,7	288	80,0
Monoparentale	7,5	6,4	25	6,9
Allargata	1,1	5,7	16	4,4
Di origine	1,1	5,7	16	4,4
Altra tipologia	6,5	2,7	13	3,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>360</b>	<b>100,0</b>
2 casi non rilevati				

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Nelle zone urbane sono maggiormente diffuse rispetto alle zone rurali le famiglie nucleari (che rappresentano nel primo caso l'83,9% e nel secondo il 78,7%), mentre fuori città si registra una maggior diffusione delle famiglie allargate e di origine, ambedue al 5,7% contro l'1,1% delle zone urbane.

Le donne con meno di 30 anni sono nell'8,9% dei casi sono rispettivamente capofamiglia (contro il 5,9% delle ultratrentenni), o residenti nella famiglia di origine (dopo i 30 anni sono appena il 2,1%); il 7,3% vive in famiglie allargate col partner e i genitori/suoceri (rispetto il 3% delle donne sopra i 30 anni). Dopo i 30 anni aumentano le famiglie nucleari, tanto che la percentuale di quelle che vivono in questa tipologia familiare sale all'83,4% a confronto del 71,8% delle donne di età inferiore a questa.

Nelle famiglie allargate, monoparentali e in quelle di origine sono più numerose le donne con un solo figlio. Due figli sono invece più frequentemente presenti nelle famiglie nucleari e monoparentali di divorziate/separate.

Il raffronto con la **situazione reddituale soggettiva** della famiglia mostra come il 10,8% delle famiglie dichiarati di non avere alcun problema economico, il 65,5% di fare qualche rinuncia, il 18,6% di avere importanti bisogni non soddisfatti e solo il 3,6% di versare in gravi difficoltà economiche.

Le **famiglie con maggiori difficoltà economiche**, secondo la percezione soggettiva delle donne, sono quelle monoparentali, dove l'8% ha gravi difficoltà economiche e il 36,9% dichiara di aver importanti bisogni non soddisfatti. Nessuna delle famiglie monoparentali dichiara di riuscire a soddisfare tutte le esigenze. Le famiglie allargate hanno gravi difficoltà economiche nel 12,5% dei casi e importanti bisogni non soddisfatti in un caso su quattro. Economicamente stanno meglio le famiglie nucleari dove la maggioranza delle madri non avverte particolari difficoltà economiche e in una buona situazione economica si trovano anche la maggioranza delle donne nubili che vivono nella famiglie di origine.

44 In particolare le famiglie monoparentali dove la madre è divorziata o separata versano in particolari difficoltà, come si desume dall'85,7% di queste famiglie che avvertono importanti bisogni non soddisfatti e dal 14,3% sofferente di gravi difficoltà economiche. Le famiglie monoparentali di donne nubili stanno invece leggermente meglio, ma rimane un 55,6% con dei problemi economici.

**Tabella 21: “Ritiene che il reddito a disposizione della sua famiglia sia adeguato ai vostri bisogni?”  
– per tipologia familiare<sup>45</sup> (% di riga)**

Tipologia familiare	SI; soddisfo tutte le esigenze	SI; ma faccio alcune rinunce	NO; ho importanti bisogni non soddisfatti	NO; ho gravi difficoltà economiche
Nucleare	12,5	67,4	17,0	2,1
Monoparentale	0,0	52,0	36,9	8,0
Allargata	6,3	56,3	25,0	12,5
Di origine	5,1	62,5	18,8	0,0
Altra tipologia	0,0	61,5	15,3	23,1
<b>Media</b>	<b>10,8</b>	<b>65,3</b>	<b>18,6</b>	<b>3,6</b>

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

### 3.2.6.1. Le donne senza partner

Nel complesso risulta che l'**81,7% delle donne vive con un partner**, mentre il 6,9% senza. Quelle senza partner hanno nel 28% dei casi la licenza elementare o la scuola media (contro il 22,8% del campione) e maggiori difficoltà nella cura del bambino (il 48% dichiara di aver “molti problemi”). Inoltre mentre le donne con un partner sono ritornate al lavoro nel 18,7% dei casi la percentuale di quelle senza compagno sale al 32%. Questo dato spiega anche perché le donne sole sono maggiormente alla ricerca di un lavoro per la necessità economica; per questo poche dichiarano di volersi dedicare completamente alla famiglia rinunciando al lavoro. Sono, inoltre, maggiormente disposte a lavorare a tempo pieno (10,5% dei casi contro il 4,1% delle donne con un partner) e valutano maggiormente la possibilità di adottare diverse soluzioni di orario, in particolare sarebbero disposte a lavorare anche ad orario continuato, con un part-time al pomeriggio, alcuni giorni alla settimana o nei week-end (tipologie in-

dicate in misura molto inferiore dalle donne con un compagno accanto).

Le madri sole hanno maggiori difficoltà nel trovare a chi affidare i bambini (lo dichiara il 17,4% contro il 2,1% delle donne con partner) e quindi tendono a ricorrere maggiormente ai servizi, ai nonni e ai parenti. Per quanto concerne la fruizione dei servizi, le donne senza partner fanno maggior ricorso all'asilo nido (16,7% dei casi contro il 5,3% delle donne con partner), e preferirebbero, se lavorassero, continuare ad utilizzarlo insieme all'ELKI e all'asilo aziendale, piuttosto che rivolgersi alla più costosa baby-sitter. Per esse contano maggiormente la disponibilità delle strutture ad adottare un orario flessibile in entrata e uscita dei bambini (per il 66,7% di loro l'orario flessibile è molto importante, contro il 51% di chi ha un partner), i costi (“molto importante” nel 66,7% dei casi, contro il 35,3% di chi ha un partner) e la vicinanza dei servizi a casa e/o al luogo di lavoro. Valutano negativamente la loro situazione economica il 19,9% delle donne con partner rispetto al 45,8% di chi non lo ha.

<sup>45</sup> Eventuali somme di righe inferiori al 100% sono dovute a mancate risposte (6 casi).

**Tabella 22: Confronto tra donne con o senza partner rispetto ad alcune caratteristiche**

<b>Aree tematiche più significative</b>	<b>Risposte fornite dalle donne</b>	<b>con partner (in %)</b>	<b>senza partner (in %)</b>
Cura dei figli	ho molti problemi per la cura dell'ultimo figlio	34,4	48,0
	ho difficoltà nell'affidare il bambino/i bambini	2,1	17,4
Condizione attuale	attualmente lavoro	18,7	32,0
	sto cercando lavoro	25,2	31,6
	tornerei a lavorare per necessità economica	35,8	57,9
	lavorerei a tempo pieno	4,1	10,5
Servizi	Se riprendessi a lavorare farei ricorso:		
	all'asilo nido	20,4	33,3
	alla scuola materna	50,7	22,2
	alla <i>Tagesmutter</i>	19,7	22,2
	alla baby-sitter	13,2	5,6
	all'ELKI	5,9	11,1
	all'asilo aziendale	17,8	22,2
Requisiti del servizio	Nei servizi all'infanzia valuto come "molto importante":		
	l'orario flessibile d'accesso e la durata	51,0	66,7
	il costo del servizio	35,3	66,7
	la vicinanza al luogo di lavoro	37,9	55,6
	la vicinanza a casa	50,3	61,1
Situazione economica	Ho problemi economici <sup>46</sup>	19,9	45,8

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

### **3.2.6.2. Il numero dei figli modifica alcune propensioni e scelte delle donne?**

La presenza di uno o più figli ha un peso rilevante soprattutto sulle scelte lavorative e di utilizzo

dei servizi da parte delle donne. Infatti le neo mamme al loro primo figlio prima della maternità lavoravano nel 92,7% dei casi a tempo pieno, mentre chi aveva già un figlio lavorava a tempo pieno solo nel 47,2% dei casi (prestando tra l'altro meno ore straordinarie).

<sup>46</sup> Trattasi dell'accorpamento delle due risposte "no, non riusciamo a soddisfare alcuni importanti bisogni" e "no, abbiamo gravi difficoltà economiche".

Chi ha un solo figlio riporta più frequentemente di essere alla ricerca di un lavoro e di farlo per lo più per necessità economica, ricorrendo in misura maggiore ai servizi rispetto alle donne con più figli. Evidentemente col primo figlio esse sono maggiormente disposte a provare a conciliare lavoro e famiglia, nel caso di ripresa di un'attività lavorativa, affidando il figlio ai servizi, mentre già

con il secondo figlio i problemi d'armonizzazione tra le due sfere sono maggiori, e quindi le donne preferiscono stare a casa ad occuparsi in prima persona dei bambini e della casa, conseguentemente utilizzando meno i servizi all'infanzia. Dal punto di vista della soddisfazione soggettiva rispetto al reddito non si notano differenze rimarchevoli tra donne con uno o con più figli.

**Tabella 23: Confronto tra donne con uno e con più figli rispetto ad alcune caratteristiche**

Aree tematiche più significative	Risposte fornite dalle donne con	1 figlio 64,4% (in %)	più figli 35,6% (in %)
Orario di lavoro	Nel lavoro da cui mi sono dimessa:		
	lavoravo a tempo pieno	92,7	47,2
	svolgevo ore straordinarie	37,9	25,6
Condizione attuale	attualmente lavoro	22,0	19,2
	non lavoro, ma sono alla ricerca di lavoro	30,4	18,9
	tornerei a lavorare per necessità economica	41,7	35,3
	lavorerei ad orario ridotto	86,0	90,2
Servizi	Se riprendessi a lavorare farei ricorso:		
	All'asilo nido	26,4	7,8
	Alla scuola materna	49,6	45,3
	Alla <i>Tagesmutter</i>	24,0	14,1
	Alla babysitter	14,7	7,8
	All'ELKI	9,3	3,1
	All'asilo aziendale	20,2	14,1
Cura dei figli	Mi prendo cura personalmente di mio figlio	65,4	72,7
	Il partner mi aiuta nella cura di mio figlio e nei lavori domestici	68,5	59,2
Situazione economica	Ho problemi economici <sup>47</sup>	21,8	24,4

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

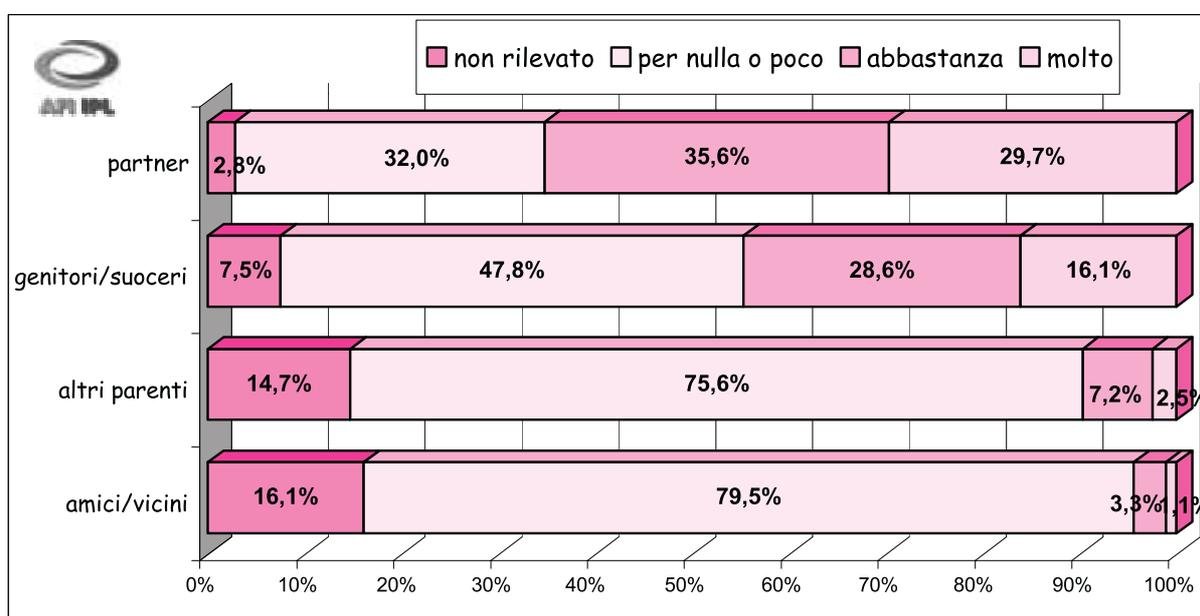
<sup>47</sup> Trattasi dell'accorpamento delle due risposte "no, non riusciamo a soddisfare alcuni importanti bisogni" e "no, abbiamo gravi difficoltà economiche".

### 3.2.7. La condivisione del lavoro di cura

Le donne hanno fornito una **valutazione soggettiva su quanto altre persone le aiutino nelle mansioni domestiche e nell'accudimento dei bambini**. Il sostegno più considerevole lo ricevono dal partner, tant'è che è valutato "molto positivamente" dal 29,7% delle donne e "abbastanza" positivo dal

35,6%. Il 16,1% dichiara di ricevere molto aiuto anche dai genitori e dai suoceri, mentre in misura assai minore anche da altri parenti (che aiutano "molto" nel 2,5% dei casi), e da amici e vicini (le donne ricevono da loro "molto" aiuto appena nel 1,1% dei casi e "abbastanza" nel 3,3%); in questi ultimi due casi, ciò accade soprattutto nelle zone rurali<sup>48</sup>. Resta in ogni caso un 32% delle donne che dal partner riceve un aiuto poco consistente.

**Grafico 14: "Quanto la aiutano queste persone nella gestione degli impegni domestici e familiari?"**



fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Il partner aiuta in modo consistente nelle famiglie nucleari, mentre i genitori sono ovviamente maggiormente d'aiuto nelle famiglie d'origine e in parte anche in quelle di donne separate o divorziate che vivono sole.<sup>49</sup>

### 3.3. Cosa spinge le donne a tornare a lavorare?

Su 360 donne che hanno risposto al questionario, il 20,8% sta svolgendo un lavoro retribuito,

mentre tra quelle che non lavorano una quota decisamente rilevante (pari all'87%) ha comunque intenzione in futuro di tornare a lavorare. In sostanza solamente il 10% delle interpellate dichiara di non essere comunque intenzionata a rientrare nel mondo del lavoro.

Fondamentale è quindi parso riuscire ad individuare quali sono gli elementi ritenuti importanti da chi prospetta di riprendere un lavoro. Il fattore maggiormente citato è rappresentato dalla vicinanza tra casa e il luogo di lavoro ("molto importante" per il 68,6% e

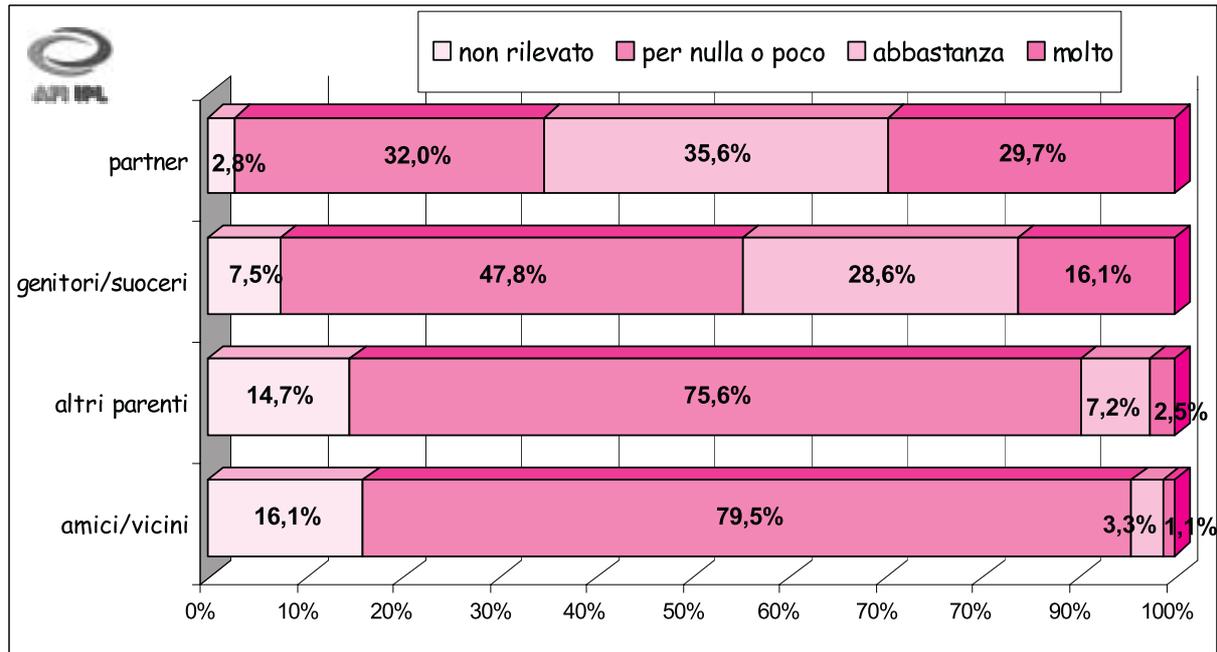
<sup>48</sup> I figli più grandi aiutano molto poco la mamma nelle faccende domestiche, anche perché solamente una quota esigua di esse (8,6%) ha un figlio con più di sei anni.

<sup>49</sup> Nel caso di un parto gemellare il partner si dà molto da fare, così anche i genitori e i suoceri. Nelle famiglie monoparentali il 16% dichiara di ricevere "molto" aiuto dai genitori e il 28% "abbastanza" aiuto.

“abbastanza importante” per il 24,2%); al secondo posto l’aspetto retributivo (il 45,3% lo indica come “molto importante” e il 46,9% “abbastanza importante”), mentre al terzo si posiziona il fatto di poter trovare un lavoro interessante e al quarto la possibilità di avere flessibilità nell’orario di lavoro. L’aspetto che

le donne valutano come meno rilevante è quello della crescita professionale. Da notare che se prima di avere un figlio il fatto di lavorare distante da casa tutto sommato non rappresentava un problema, ora il trovare un lavoro vicino all’abitazione diventa un elemento chiave nella scelta di ritornare a lavorare.

**Grafico 15: “Per lei, quanto sono importanti i seguenti aspetti per poter ricominciare a lavorare?”**



fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Un’analisi maggiormente dettagliata, nella tabella 24, sulle percentuali di donne che hanno risposto “molto importante” agli items della domanda “Per lei, quanto sono importanti i seguenti aspetti per poter ricominciare a lavorare?”, mette in evidenza come la retribuzione conti in maniera maggiore nelle donne con basse qualifiche, delle aree rurali, per le madri con retribuzioni basse e situazioni economiche non favorevoli. L’importanza della retribuzione viene percepita di più dalle donne che già lavorano (“molto importante” nel 58,7% dei casi contro il 42% di chi non lavora).

Al migliorare della condizione economica calano invece sia il “peso” dei servizi come elemento decisivo per iniziare a lavorare di nuovo (“molto im-

portante” per il 55% di chi ha problemi economici contro il 42,7% di chi non li ha), sia l’importanza della retribuzione (“molto importante” per il 61,3% di chi ha problemi economici, che scende fino al 40,9% di chi non ha difficoltà economiche).

La disponibilità dei servizi è “molto importante” per il 50,5% delle donne di zone urbane (rispetto al 44,5% delle donne di aree rurali) e nelle famiglie monoparentali, dato che il 60% delle donne dichiara come “molto importante” il fatto di poter disporre di servizi alla famiglia e all’infanzia<sup>50</sup>.

La vicinanza tra casa e lavoro è vissuta come un elemento più importante nelle zone rurali, dalle donne con basse qualifiche e bassi redditi, e soprattutto dalle donne che attualmente non lavorano.

<sup>50</sup> Le donne con un partner danno minor peso alla retribuzione (la retribuzione è ritenuta “molto importante” dal 43% delle donne con partner e dal 56% di quelle sole) mentre le donne sole ripongono molta importanza nei servizi (l’80% di esse dichiara che i servizi sono “molto/abbastanza” importanti, contro il 62% di chi ha un compagno).

**Tabella 24: “Per lei, quanto sono importanti i seguenti aspetti per poter ricominciare a lavorare?”  
(% di indicazioni “Molto importante” rispetto ad alcune caratteristiche)**

Caratteristiche		retribuzione	vicinanza casa-lavoro	disponibilità servizi
<b>Media del campione</b>		<b>45,3%</b>	<b>68,6%</b>	<b>46,1%</b>
Zona di residenza	Urbana Rurale	39,8% 47,1%	62,4% 71,1%	50,5% 44,5%
Titolo di studio	licenza elementare/scuola media qualifica prof./maturità/laurea	56,1% 42,2%	74,4% 67,1%	54,9% 43,3%
Condizione economica	con problemi economici senza problemi economici	61,3% 40,9%	71,3% 68,2%	55,0% 42,7%
Lavoro	donna che attualmente lavora donna che non lavora	58,7% 42,0%	58,7% 71,9%	41,3% 47,7%
Tipologia familiare	famiglia nucleare famiglia monoparentale altra tipologia familiare	43,1% 56,0% 53,3%	68,8% 60,0% 73,3%	45,1% 60,0% 42,2%

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

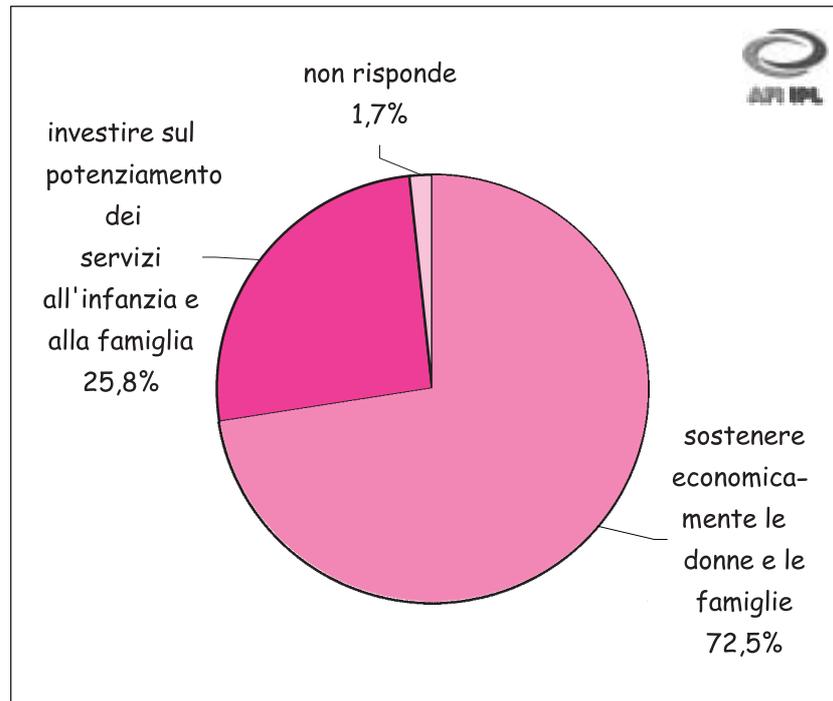
Le scelte di avere un lavoro interessante, di crescere professionalmente e di poter fruire orari di lavoro flessibili non sembrano avere invece correlazione diretta con la zona di residenza, la situazione economica e familiare o il livello di istruzione.

### 3.3.1. Sostegno economico o potenziamento dei servizi?

Un'opzione molto importante inserita nel questionario (domanda 18) riguardava la scelta tra il ricevere un **sostegno economico** da parte della Provincia o dei Comuni o di **veder potenziati invece i servizi all'infanzia**. Nel contesto delle scelte di politica per la famiglia si discute spesso

se sia preferibile la prima o la seconda opzione, e quale siano gli effetti e l'influenza di queste scelte sulle decisioni lavorative, di cura e personali delle donne e delle famiglie. Ovviamente una delle due opzioni non esclude l'altra, essendo possibile sviluppare anche un mix di politiche per la famiglia, ma dal questionario volevamo comunque far emergere una tendenza, un orientamento delle donne rispetto all'una o all'altra scelta di politica che ritenessero migliore per la famiglia.

Nel 72,5% delle risposte le donne hanno indicato di preferire il sostegno economico dell'Ente pubblico, mentre il 25,8% delle donne auspica un potenziamento dei servizi all'infanzia e alle famiglie.

**Grafico 16: "Secondo lei, preferibilmente l'Ente pubblico dovrebbe..."**

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

Come si evince dalla sottostante tabella 25 non sembra esserci relazione rispetto al luogo di residenza, mentre in proporzione maggiore sono le laureate a preferire il sostegno economico al potenziamento dei servizi (82,4% delle laureate lo preferisce, contro il 71-74% di chi ha titoli di studio inferiori); al migliorare delle condizioni economiche aumenta la percentuale di chi attribuisce maggior importanza al potenziamento della rete dei servizi offerti dall'Ente pubblico alle donne e alle famiglie<sup>51</sup>.

Non vi è una significativa differenza, invece, a seconda del numero dei figli, posto che le donne con un solo figlio tendono a indicare un potenziamento dei servizi nel 28,9% dei casi, opzione indicata, invece, dal 24,8% di chi ha più di

un figlio e che probabilmente preferisce occuparsene di persona. Maggior importanza al fattore economico lo riportano le donne senza partner (nell'80% dei casi), evidentemente per i maggiori problemi economici familiari che incontrano, a differenza dell'70,7% di quelle con un partner. Le donne che vivono in famiglie allargate, di origine e monoparentali di divorziate/separate indicano di preferire decisamente un sostegno economico da parte dell'Ente pubblico, al posto del potenziamento dei servizi alla famiglia; quest'ultimo viene invece preferito, proporzionalmente di più, dalle famiglie tradizionali, dove il 71,2% indica il sostegno economico, mentre il restante 28,8% preferirebbe un potenziamento della rete dei servizi.

<sup>51</sup> Alcune donne riportano delle indicazioni a margine della domanda 18: c'è chi propone di dare incentivi alle aziende che concedono part-time al mattino, chi che vi sia un avvicinamento tra il trattamento riservato alle dipendenti pubbliche e le lavoratrici del settore privato in termini di aspettativa, e chi vorrebbe che i medicinali, le visite e il primo soccorso per i bambini fossero gratuiti.

**Tabella 25: Percentuali di donne che preferiscono il sostegno economico dell'Ente pubblico rispetto ad un potenziamento dei servizi – in relazione ad alcune caratteristiche**

Caratteristiche	%	
	Media del campione	72,5
Zona di residenza	aree urbane aree rurali	71,0 73,8
Titolo di studio	licenza elementare/scuola media qualifica prof./maturità Laurea	74,4 71,5 82,4
Retribuzione	meno di 1000 euro più di 1000 euro	76,0 61,0
Condizione economica	con problemi economici senza problemi economici	81,3 70,8
Numero di figli	con un figlio con più figli	71,1 75,2
Tipologia familiare	famiglia nucleare famiglia monoparentale famiglia allargata famiglia di origine altra tipologia	71,2 80,0 87,5 81,3 69,2
	con partner senza partner	70,7 80,0

fonte: indagine AFI-IPL e Ripartizione Lavoro 2003

### 3.4. Maternità, lavoro e famiglia. Quali strategie possibili?

#### 3.4.1. Le prime evidenze dell'indagine

Il presente studio ha voluto fornire un quadro sulle difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia e delle ragioni che hanno condotto 444 donne in Alto Adige nel 2002 a dimettersi dall'occupazione dopo la maternità. L'elevato tasso di risposta al questionario ci mostra, anzitutto, quanto le tematiche affrontate siano estremamente importanti per queste neo mamme. In Alto Adige – come nel resto d'Italia - si registra, a partire dai trent'anni<sup>52</sup>, un crollo nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro, caduta che avviene proprio nel momento della prima o delle successive maternità. Ed in moltissimi casi le dimissioni hanno rappre-

sentato una decisione sicuramente non facile, dato che spesso queste donne hanno lasciato un lavoro a tempo indeterminato, magari anche a part-time la mattina; le difficoltà di conciliazione debbono dunque essere state particolarmente pressanti. L'indagine ha permesso, quindi, di esplorare da un lato i **problemi, le criticità e le motivazioni strettamente legati al lavoro** che hanno portato al licenziamento, e dall'altro quelle che sono le **prospettive e le spinte occupazionali** – sia attuali che future - di queste donne, nonché il loro ottimismo nel trovare lavoro. Più dell'80% delle intervistate dichiara di voler tornare al lavoro, ma solo il 30% di esse lo sta di fatto cercando; ciò si spiega con il fatto che la stragrande maggioranza voglia prendersi cura del bambino rinunciando al lavoro, benché si tratti spesso di una scelta temporanea. Tale scelta, se prolungata nel tempo, può però poi rivelarsi assai penalizzante nel rien-

<sup>52</sup> Ricordiamo che l'età media delle dimissionarie della presente indagine è pari a 31 anni.

tro sul mercato, soprattutto per la perdita di competenza che comporta. Molte donne hanno espresso fiducia nel riuscire a trovare lavoro in Alto Adige, tuttavia è da notare che se da un lato esse sono pienamente consapevoli di essere di un contesto lavorativo di quasi piena occupazione, dall'altro dichiarano che comunque dovranno accontentarsi di ciò che verrà loro offerto.

Lo studio ha inoltre permesso di esplorare sistematicamente le **scelte di accudimento** e le **condizioni per la conciliazione** che queste donne auspicano dopo la nascita di un figlio, volontà che comunque garantiscano loro sia una migliore qualità della vita che la libertà nel vivere la maternità.

L'incrocio tra questi aspetti ha portato ad identificare alcuni **target specifici di donne**, portatrici di differenti scelte di vita, di diverse propensioni al lavoro e all'utilizzo dei servizi all'infanzia. Come si evince dall'analisi dei dati sono spesso emerse delle differenze consistenti riguardo ai precedenti aspetti in particolare tra le donne residenti in aree urbane rispetto a quelle delle zone rurali.

### 3.4.2. I fattori non economici nella scelta delle neo-mamme

Il questionario ha permesso di analizzare i diversi fattori di criticità nella conciliazione tra lavoro e famiglia, sia quelli strettamente economici (retribuzione della donna e condizione economica soggettiva della famiglia, costi dei servizi), sia quelli di altra natura (settore di occupazione, orario e tipologia di lavoro, mobilità casa-lavoro).

Tra questi ultimi un primo fattore è rappresentato dal **settore** in cui lavoravano le donne. I settori del commercio, dell'industria e dell'edilizia e gli

“altri servizi” sono risultati quelli maggiormente critici dal punto di vista della conciliazione: molte lavoratrici di questi settori dichiarano di aver avuto problemi col datore di lavoro, ne è indice il fatto che spesso abbiano lasciato posti di lavoro fissi e in molti casi già ad orario ridotto.

La nascita di un figlio è spesso una spartiacque nel percorso lavorativo femminile, per cui le donne si trovano a rivalutare il peso della realizzazione professionale sulla base di nuove difficoltà di conciliazione che questo evento comporta; spesso l'unica soluzione auspicata è quella di ridurre l'orario di lavoro per aver più tempo da dedicare alle proprie esigenze, il che comporta una fortissima **domanda di posti di lavoro part-time**<sup>53</sup>. Indipendentemente dal settore, infatti, la non concessione del part-time è spesso stata indicata dalle donne come fonte di tensioni col datore di lavoro. Non manca, tuttavia, chi prospetta il lavoro a domicilio e il telelavoro come modalità per rientrare nel mercato, spostando il luogo di lavoro dentro casa in modo da ridurre il tempo dovuto agli spostamenti e lo stress organizzativo che ne deriva. Chi comunque sarebbe disposta a lavorare a tempo pieno auspica prevalentemente un orario continuato, modalità che garantisce nuovamente un'ottimizzazione del tempo. Strettamente correlata alla variabile degli orari di lavoro risulta la tematica della mobilità. La **distanza casa-lavoro**, infatti, che prima della maternità tutto sommato non rappresentava un problema (anche se permane una rilevante quota di donne che lamentavano difficoltà di orario e frequenza dei mezzi pubblici) lo diventa dopo la nascita di un figlio, quando gli spostamenti iniziano a pesare nella gestione complessiva del proprio tempo<sup>54</sup>; assume quindi centrale importanza la vicinanza a casa sia del lavoro che dei servizi di cura, tutto al fine di liberare più tempo da dedicare al nuovo carico di lavoro familiare.

53 Il modello prevalentemente auspicato di lavoro part-time la mattina è da ricondursi probabilmente anche alla scarsa flessibilità in entrata delle strutture di cura. Dato che l'offerta dei servizi alla prima infanzia, e gli orari scolastici sono ancora prevalentemente mattutini, anche le mamme si offrono in questa fascia di tempo in cui hanno la certezza che qualcuno si occupi dei loro bambini. La disponibilità di turni di asilo nido e scuola materna anche pomeridiani aumenterebbero la loro disponibilità al lavoro part-time al pomeriggio e condurrebbero gli stessi imprenditori ad accettare di coprire, con due contratti part-time, un posto di lavoro lungo l'intero arco della giornata.

54 Il tempo appare per le donne come un valore primario come dimostra che ai primi posti, tra i motivi del licenziamento legati al lavoro, spicca il desiderio di averne per sé stesse.

### 3.4.3. Il fattore economico

L'aspetto economico ha sicuramente un peso rilevante nella scelta di lavorare o stare a casa delle neo-mamme, dato che una delle preminenti ragioni che portano le donne a considerare di ritornare in futuro al lavoro appare proprio la **necessità economica**: posto – altresì - che le donne che stanno allevando da sole i figli (famiglie monoparentali) e quelle con situazioni economiche difficili sono maggiormente propense a lavorare (anche a tempo pieno) proprio per garantire un'entrata nel bilancio familiare<sup>55</sup>. Altrettanto importante è risultata, comunque, anche la volontà di continuare ad avere un'**autonomia finanziaria** propria.

Decisamente elevata la quota di donne che dichiara di preferire **trasferimenti monetari alle famiglie da parte dell'Ente pubblico locale** rispetto al potenziamento dei servizi, anche se poi da altri quesiti emerge la rilevante domanda di servizi all'infanzia (soprattutto nel caso di ripresa del lavoro) e l'importanza data alla loro diffusione capillare sul territorio. Tuttavia è da sottolineare come un forte sostegno economico da parte dell'Ente pubblico sia soprattutto auspicato dalle famiglie monoparentali, viste le loro pressanti esigenze economiche.

Tra le esigenze maggiormente avvertite nel ritornare a lavoro ha stupito che quella principalmente indicata sia stata quella di **maturare dei diritti ad una pensione**; queste donne dimostrano quindi di essere assai previdenti, interessandosi del proprio diritto ad avere una sicurezza finanziaria anche nel futuro.

### 3.4.4. Il ruolo della famiglia e dei servizi all'infanzia

Per quanto riguarda il **lavoro di cura e il lavoro domestico all'interno della famiglia** una quota consistente di donne dimesse, pari al 62,2% del

totale, dichiara espressamente di prendersi cura personalmente del proprio figlio, mentre il 30,4% lo affida spesso alla **rete informale di servizi** (soprattutto nonni, ma anche partner, familiari, amici e vicini). E' emerso, quindi, chiaramente il ruolo ancora rilevante dei nonni nell'accudimento e nella crescita dei nipoti.

Dalle dichiarazioni di queste donne appare, inoltre, consistente il **carico degli impegni familiari** assunto dai loro mariti o conviventi, dato che la gran parte delle donne indicano il partner come molto presente nell'espletamento degli impegni domestici e familiari. Dallo studio emerge quindi un segnale incoraggiante di cambiamento culturale nelle nuove generazioni (se le donne hanno in media trentun anni si può immaginare che si tratti anche di giovani padri), dovuto al crescente impegno degli uomini nel farsi carico di parte del lavoro familiare, almeno nei primi anni di vita del figlio.

La famiglia - quindi - svolge un ruolo centrale nell'accudimento dei minori, ma dalla ricerca è risultata una **elevata domanda teorica** rispetto all'utilizzo di **strutture sia pubbliche che private**, come emerge anche statisticamente dal drammatico aumento della domanda non soddisfatta delle richieste per gli asili nido (intesa come rapporto tra bambini in lista di attesa e posti disponibili), passata in Alto Adige dal 21,6 del 1997 al 58,6% del 2001<sup>56</sup>. Ne deriva che se la domanda di servizi formali aumenta al crescere della propensione della donna nel rientrare al lavoro, l'assenza, la difficoltà di accesso o la poca flessibilità di tali servizi possono rappresentare seri vincoli alla ripresa lavorativa di queste donne. Nell'utilizzo dei servizi emergono differenze nella scelta sulla base del diverso livello di istruzione e della condizione reddituale: a contare nella scelta di un servizio sono poi soprattutto la professionalità del personale, seguita dalla vicinanza al luogo di lavoro e a casa della struttura e dalla flessibilità degli orari, ritenuti elementi molto più importanti del costo del servizio.

<sup>55</sup> Da ricordare che guadagnavano meno di 800 euro l'87,9% delle lavoratrici a tempo parziale e il 30,3% delle occupate a tempo pieno.  
<sup>56</sup> Provincia autonoma di Bolzano Alto Adige – Ripartizione servizio sociale, *Statistiche sociali 2001*, Bolzano, novembre 2002, pag. 17.

### 3.4.5. Il ritorno al lavoro

Queste donne hanno **intenzione di ritornare a lavorare?** I loro progetti sono chiaramente emersi dai questionari: in particolare donne con elevati titoli di studio pensano di tornare subito al lavoro (o di lavorare di nuovo nel futuro), e lo fanno soprattutto per garantirsi l'autonomia finanziaria e la crescita professionale; sono inoltre maggiormente disposte a lavorare a tempo pieno. La propensione al lavoro cresce quindi decisamente all'aumentare del livello di istruzione delle donne, che evidentemente rappresenta anche un "vantaggio competitivo" rilevante nel trovare un lavoro soddisfacente ed appagante; le donne con bassi titoli di studio sono quindi meno propense al rientro e se decidono di farlo sono spinte essenzialmente da motivi economici. La favorevole situazione occupazionale locale conduce molte donne a ritenere che tutto sommato, accontentandosi, sia facile trovare lavoro in Alto Adige.

Va comunque messo in evidenza come l'uscita per lunghi periodi di tempo dal mercato mette in risalto la necessità di considerare le esigenze di **formazione e orientamento** di queste donne per un adeguato e soddisfacente reinserimento (naturalmente è importante che, mentre le mamme seguono questi percorsi, sia garantita assistenza ai loro bambini).

Dallo studio è emersa quindi complessivamente una **elevata propensione di queste neo-mamme a prendersi cura per il momento del proprio figlio** per poi ritornare a lavorare in futuro, almeno nelle loro intenzioni.

Non è stato indagato - in quanto andava oltre gli obiettivi della presente indagine - quanto questo desiderio di rientro si traduca poi realmente in una ricerca occupazionale e in un lavoro retribuito nel futuro, sia a brevissimo che a medio termine (quando il bambino andrà alla scuola materna o alle elementari)<sup>57</sup>. Dai dati relativi ai tassi di occupazione<sup>58</sup> si può verificare, però, quanto sia dif-

ficile che queste intenzioni si traducano nella realtà in un rientro nel mercato del lavoro, e quanto questo avvenga eventualmente in tempi comunque abbastanza dilatati.

### 3.4.6. Le possibili strategie di risposta

La ricerca ha evidenziato innanzitutto quanto le politiche sociali, del lavoro, della famiglia e della formazione non possano essere tarate su un unico modello di donna-madre-lavoratrice, ma quanto esistano **differenti target di donne**, con impostazioni culturali, esigenze, propensioni al lavoro, comportamenti e desideri differenti. Servono quindi **interventi differenziati** in tutte queste politiche, che tengano conto delle diverse specificità. Le politiche a favore della conciliazione tra lavoro e famiglia dovrebbero, quindi, cercare innanzitutto di avvicinare la realtà ai desideri dei singoli, lasciando alle donne la libertà di scelta tra dedicarsi completamente alla famiglia e continuare anche un'attività lavorativa, sia nel breve che nel medio-lungo periodo.

Una prima differenziazione delle politiche deve tener necessariamente conto delle **specificità territoriali**. Si registra, infatti, una maggior richiesta di **posti di lavoro part-time capillarmente diffusi sul territorio** (nelle piccole imprese, ma anche attraverso un decentramento produttivo della Pubblica amministrazione), che risolverebbero molti dei problemi di mobilità lamentati dalle donne, in particolare delle aree rurali. Nelle zone rurali risulta complessivamente inferiore rispetto alle zone urbane la propensione a ritornare a lavorare, sia a breve che a medio termine, a testimonianza di un **diverso modello culturale**. Si nota, infatti, una impostazione familiare e culturale diversa a seconda della zona di residenza (correlata in parte al gruppo linguistico di appartenenza), ed ovviamente una diversa fruizione dei servizi di cura, per cui nelle zone rurali gioca

<sup>57</sup> Una ricerca sulla stessa popolazione a 3-5 anni di distanza dalle dimissioni potrebbe costituire una valida fonte informativa sulle scelte lavorative delle neo-mamme nel medio-periodo e sulle loro difficoltà nel rientro.

<sup>58</sup> Vedasi a proposito il grafico 1.

un peso rilevante il lavoro di cura informale prestato dai nonni, dai parenti e dalla rete di vicinato rispetto alle zone urbane. Rispetto alla “domanda teorica” di servizi formali l’elaborazione dei risultati per lingua di compilazione del questionario mostra una maggiore domanda teorica rispetto ai servizi formali di *Tagesmütter*, ELKI, baby sitter e scuola materna per le donne di lingua tedesca, mentre le donne di lingua italiana riportano una elevata domanda teorica per gli asili nido (correlata ad una maggior propensione a ritornare al lavoro in tempi brevi) e una maggior richiesta di **asili aziendali**, un servizio di cui si discute attualmente molto a livello locale, tanto che nell’aprile 2003 la Giunta provinciale di Bolzano ha approvato un progetto pilota, che prevede la creazione di tre “Case del bambino”, strutture private per l’accoglienza di bimbi fino agli 11 anni, da allestire a Bolzano, Laives e Bressanone, con un rilevante sostegno finanziario dell’Ente pubblico.

La bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro nelle età centrali può venir incentivata aumentando le **forme di lavoro flessibili** (part-time in primo luogo, telelavoro, job sharing, turnazioni o orario individuale, ma anche maggior diffusione dell’orario continuato per chi decide di lavorare full time), adeguando quindi le esigenze di flessibilità delle aziende con quelle familiari delle dipendenti e riorganizzando anche i servizi per l’infanzia, per adeguarli ai diversi ritmi di vita dei genitori. Tale flessibilità va a vantaggio di tutte le parti: migliora il clima lavorativo aziendale, incrementa la disponibilità e la produttività delle lavoratrici nelle imprese, accresce la qualità della vita e del lavoro delle donne (e degli uomini). Serve però soprattutto un cambiamento culturale affinché la maternità non venga vista da tutti gli attori sociali come un fattore negativo e il part-time solo come una modalità di lavoro “marginale” per le donne; quest’ultimo deve quindi diventare uno strumento di armonizzazione degli obiettivi azien-

dali con le esigenze personali delle lavoratrici in grado di garantire loro di realizzarsi sia come madri sia professionalmente, se lo desiderano.

In generale si è notato come l’identità e la consapevolezza professionale venga messa a dura prova dai nuovi e pressanti impegni familiari e di cura, come sia diffusa la scarsa fiducia nelle proprie competenze, e come lo sviluppo professionale sia tra le motivazioni meno importanti che spingono al rientro. Le politiche pubbliche devono, quindi, tenere in considerazione le **necessità di formazione, orientamento e reinserimento**, in particolare delle **donne meno qualificate**, accrescendo proprio la motivazione nei confronti del lavoro. Diventa quindi centrale per le politiche del lavoro e della formazione sostenere la riqualificazione delle donne che sono uscite per motivi familiari dal mercato, fornendo loro un aiuto al rientro dopo assenze di medio-lungo termine e per consentire alle stesse di realizzarsi anche attraverso il lavoro.

Misure specifiche vanno inoltre adottate per quelle donne che spostano in avanti nel tempo il rientro nel mercato del lavoro, per far sì che si realizzino le condizioni affinché i loro desideri si trasformino in realtà. Per questo target di donne - oltre alle precedentemente citate politiche per l’orientamento ed il reinserimento lavorativo - risulta fondamentale da un lato una rimodulazione dell’orario di lavoro nelle diverse fasi di vita e dall’altro la disponibilità di una rete efficiente e capillare di servizi all’infanzia. Una modulazione dell’orario di lavoro alle diverse fasi della vita faciliterebbe, infatti, il rientro dopo periodi di astensione per maternità o di inattività (spesso anche lunghi) favorendo anche una migliore organizzazione del tempo libero e creando contemporaneamente maggiore continuità nella vita professionale, e, non da ultimo, garantendo loro maggiori prestazioni pensionistiche<sup>59</sup>. Una articolazione dell’orario che rispetti le esigenze di tempo dei diversi momenti della vita, permetterebbe alle donne

<sup>59</sup> Tutte le forme alternative di orario di lavoro dovrebbero, inoltre, garantire un’adeguata crescita professionale, evitando di diventare strumenti di marginalizzazione e di segregazione.

(ma anche agli uomini) di occuparsi in futuro anche delle crescenti necessità di cura verso genitori anziani o non più autosufficienti<sup>60</sup>.

Il processo di ampliamento e diffusione di orari di lavoro flessibili coinvolgerebbe ovviamente anche le politiche sociali, per la conseguente **crescente domanda di servizi di cura e assistenza** di questo gruppo di donne. La disponibilità di servizi di cura rappresenta, infatti, per loro un elemento critico nella ripesa lavorativa, a cui l'Ente pubblico può rispondere ampliando la rete di servizi, flessibilizzando l'accesso e gli orari delle strutture, aumentando la copertura territoriale, al fine di garantire una miglior conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. La famiglia e il lavoro sono infatti dimensioni della vita ormai irrinunciabili per una donna, ma spesso non compatibili tra loro, per cui bisogna evitare che l'avere un figlio diventi un vero e proprio spartiacque nella vita lavorativa.

Nelle **famiglie monoparentali** infine le spesso difficili condizioni economiche familiari sono un elemento critico, per cui all'indispensabile (ed auspicato da parte loro) sostegno economico dell'Ente pubblico si deve affiancare necessariamente la disponibilità di servizi di cura e assistenza adeguati, territorialmente capillari e flessibili ri-

spetto alle esigenze di donne sole, che nella stragrande maggioranza dei casi sono costrette a svolgere un lavoro retribuito e quindi hanno molte difficoltà nel trovare a chi affidare i loro figli.

Per tutti questi target di donne la ricerca ha quindi permesso di evidenziare come servano nuove vie, che devono essere intraprese attraverso l'impegno congiunto dei datori di lavoro e dei policy makers, per frenare il fenomeno dell'abbandono prematuro del lavoro da parte di giovani donne ancora ricche di risorse da destinare al mercato, e per favorire il loro rientro, se e quando decideranno in tal senso. Non servono quindi unicamente misure di carattere economico, ma tutta una serie di investimenti in infrastrutture sociali, il che dimostra quanto sia importante dare vita ad un **sistema integrato di iniziative 'family friendly'** attraverso le diverse politiche del lavoro, della formazione, della famiglia e dello stato sociale. Si tratta di un ventaglio di politiche ed azioni che in un orizzonte temporale più lungo favoriranno anche un cambiamento culturale, diversi comportamenti, nuovi ruoli nella condivisione degli impegni di cura e familiari, una crescita professionale nonché una miglior qualità della vita sia delle donne che degli uomini.

---

<sup>60</sup> E' da ricordare come per queste donne i problemi di cura siano principalmente legati (attualmente) ai figli piuttosto che ad altri parenti malati o abbisognosi di cure. Data la giovane età di queste persone verosimilmente i problemi di accudimento di genitori anziani non più autosufficienti o parzialmente autosufficienti sono solo spostati in avanti nel tempo, e si presenteranno quindi nel futuro.

## BIBLIOGRAFIA

AFI-IPL, *Forme di lavoro flessibili e atipiche*. Documentazione 21, Bolzano, gennaio 2003.

ASTAT, *Occupazione e disoccupazione in provincia di Bolzano 1997-2002*, Informazioni, N. 6, maggio 2002.

ASTAT, *Occupazione e disoccupazione in provincia di Bolzano 1998-2002*, Informazioni, N. 7, aprile 2003.

Bailey Kenneth D., *Metodi della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999.

Banca d'Italia, *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000*, Anno XII N. 6, 18 gennaio 2002.

Battistoni Lea (a cura di), *I numeri delle donne. Lo sviluppo del mercato del lavoro: caratteri, dinamiche, scenari*.

CNEL, *Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali*, Roma, 2002.

Corbetta Piergiorgio, *Metodologia e tecnica della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999.

Donati Pierpaolo, *Identità e varietà dell'essere famiglia: il fenomeno della pluralizzazione*, San Paolo, Milano, 2001.

Inas-Cisl, *Maternità e paternità nel lavoro. Una guida pratica*, Edizioni Lavoro, Roma, 2001.

Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige, *Rapporto sul mercato del lavoro in Provincia di Bolzano 2002*. Un rapporto dell'Osservatorio del mercato del lavoro, Bolzano, 2002.

Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige, *Ripartizione servizio sociale, Statistiche sociali 2001*, Bolzano, novembre 2002.

Saraceno Chiara, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative: paradossi e equilibri imperfetti*, Intervento al Convegno "Lavoro e famiglia: una conciliazione possibile", Iniziativa comunitaria EQUAL "Gender Competency", Bolzano, 20.02.2003.

Zammuner Vanda Lucia, *Tecniche dell'intervista e del questionario*, Il Mulino, Bologna, 1998.

## INDICE DELLE TABELLE E DEI GRAFICI

Grafico 1: Tassi specifici di occupazione per classe di età e sesso in Alto Adige -. 2002 .....	7
Grafico 2: Donne dimissionarie per classe di età in Alto Adige – 2002 .....	13
Tabella 1: Donne dimissionarie e distribuzione dell’occupazione femminile in Alto Adige tra i 20 e i 39 anni per settore economico - 2002 .....	14
Tabella 2: Donne dimissionarie per contratto di lavoro prima del licenziamento .....	15
Tabella 3: Donne dimesse - per tipo di contratto - che hanno iniziato un altro lavoro al 30/11/2002 .....	16
Tabella 4: Confronto delle principali caratteristiche delle donne dimesse con le rispondenti .....	17
Grafico 3: titolo di studio delle donne che hanno risposto al questionario .....	18
Tabella 5: retribuzione mensile per orario di lavoro .....	18
Grafico 4: “Quanto hanno contribuito i seguenti aspetti nella sua decisione di dimettersi dal lavoro?” (% di riga) .....	19
Tabella 6: “Quanto hanno contribuito i seguenti aspetti nella decisione di dimettersi dal lavoro?” % di donne che hanno risposto “molto” – per zona di residenza, retribuzione percepita e orario di lavoro .....	20
Tabella 7: “Tra i motivi legati al lavoro quale/i hanno avuto più rilevanza nella sua scelta?” - sul totale e per area di residenza - .....	21
Tabella 8: Incidenza % delle diverse problematiche legate al lavoro sulle dimesse per macrosettore....	22
Grafico 5: Tipologia contrattuale del lavoro da cui le donne dichiarano di essersi dimesse .....	23
Tabella 9: “Che tipologia di orario osservava nel lavoro da cui si è dimessa?” .....	23
Grafico 6: Tipologia di orario osservata - per settore di dimissione .....	24
Grafico 7: “Svolgeva regolarmente ore di lavoro straordinario?” .....	25
Tabella 10: Incidenza delle donne che prestavano ore straordinarie - per area di residenza, orario di lavoro e retribuzione mensile (in %) .....	25
Tabella 11: “Quanto hanno influito i motivi legati al lavoro sulla sua decisione di dimettersi?” – in relazione al lavoro straordinario prestato (% di colonna) .....	26
Tabella 12: Problematiche legate al lavoro in rapporto al lavoro straordinario prestato (% di colonna) .....	26
Grafico 8: “Utilizzava dei mezzi di trasporto pubblici per andare al lavoro?” .....	27
Tabella 13: Donne che sono rientrate al lavoro – incidenza % per zona di residenza, livello d’istruzione e situazione economica .....	28
Tabella 14: “In futuro, pensa di tornare a svolgere un lavoro retribuito?” .....	29
Tabella 15: “In futuro pensa di tornare a svolgere un lavoro retribuito?” – per zona di residenza e con- dizione economica familiare soggettiva (% di colonna) .....	30
Grafico 9: La situazione lavorativa attuale e le prospettive occupazionali delle donne che si sono dimesse..	31
Tabella 16: “Pensa che troverà facilmente lavoro?” –per zona di residenza e livello di istruzione (% di colonna) .....	32
Grafico 10: “Se dovesse ricominciare a lavorare, quale orario preferirebbe?” .....	33
Grafico 11: Donne che desiderano un lavoro a tempo pieno e a tempo parziale (in % per tipologia di orario desiderata) .....	34
Grafico 12: “Come si organizza per la cura di suo figlio?” .....	35

Tabella 17: “Come si organizza per la cura di suo figlio?” - per condizione lavorativa attuale delle donne (% di colonna) .....	35
Tabella 18: “A quali servizi fa attualmente ricorso? Quali sceglierebbe se riprendesse a lavorare?” (% di colonna in rapporto alle donne che ne fanno/farebbero uso) – in rapporto alla lingua di compilazione della convalida .....	36
Tabella 19: “Quanto contano i seguenti aspetti nella scelta del servizio?” .....	37
Grafico 13: stato civile delle donne dimesse.....	38
Tabella 20: Tipologia familiare delle donne dimesse (% di colonna) .....	39
Tabella 21: “Ritiene che il reddito a disposizione della sua famiglia sia adeguato ai vostri bisogni?” – per tipologia familiare (% di riga) .....	40
Tabella 22: Confronto tra donne con o senza partner rispetto ad alcune caratteristiche .....	41
Tabella 23: Confronto tra donne con uno e con più figli rispetto ad alcune caratteristiche .....	42
Grafico 14: “Quanto la aiutano queste persone nella gestione degli impegni domestici e familiari?” .....	43
Grafico 15: “Per lei, quanto sono importanti i seguenti aspetti per poter ricominciare a lavorare?” .....	44
Tabella 24: “Per lei, quanto sono importanti i seguenti aspetti per poter ricominciare a lavorare?” (% di indicazioni “Molto importante” rispetto ad alcune caratteristiche) .....	45
Grafico 16: “Secondo lei, preferibilmente l’Ente pubblico dovrebbe...” .....	46
Tabella 25: Percentuali di donne che preferiscono il sostegno economico dell’Ente pubblico rispetto ad un potenziamento dei servizi – in relazione ad alcune caratteristiche .....	47