

Il rientro al lavoro dopo la maternità

**Un'analisi longitudinale:
tra aspettative e realtà**

**Documentazione n. 29
Anno II**

Marzo 2006

*Autrice:
Silvia Vogliotti*

con la collaborazione di Andrea Zeppa e Maria Magnago

Il rientro al lavoro dopo la maternità. Un'analisi longitudinale: tra aspettative e realtà

“A mio figlio Matteo.

Questa ricerca è nata quando lui stava crescendo dentro di me”

S.V.



AFI-IPL 2006, in collaborazione con la Ripartizione Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano

Autrice: Silvia Vogliotti con la collaborazione di Andrea Zeppa e Maria Magnago

Impressum

Edito da: Istituto per la promozione dei lavoratori AFI-IPL
Via del Ronco 5/b/7 - 39100 Bolzano, Tel. 0471-061950
info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Responsabile ai sensi della legge: Christian Troger, Presidente della Giunta di Istituto

Layout e stampa: Tezzele Print S.r.l.

Citazione: AFI-IPL (2006), Il rientro al lavoro dopo la maternità. Un'analisi longitudinale: tra aspettative e realtà, Documentazione n. 29, Bolzano.

La ricerca è proprietà dell'AFI-IPL. 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 citazione della fonte (titolo e edizione).

INDICE

PREFAZIONE	5
INTRODUZIONE: MATERNITÀ E LAVORO IN PROVINCIA DI BOLZANO	7
SCHEDA 1: MATERNITÀ E LAVORO NELLE PROVINCE E NELLE REGIONI ITALIANE - ALCUNE INDAGINI REALIZZATE	9
1 LA NASCITA E LA COSTRUZIONE DELLA SECONDA INDAGINE SULLE NEO-MAMME DIMESSE	11
1.1 Obiettivi della seconda indagine	11
1.2 Il database e la popolazione di riferimento	11
1.3 Lo strumento di indagine: il questionario postale	12
2 I RISULTATI DELL'INDAGINE POSTALE	13
2.1 Caratteristiche socio-demografiche delle donne soggetto dell'indagine	13
2.2 Situazione occupazionale e propensione al lavoro nel 2003 e nel 2005	15
2.3 Le neo mamme che sono ritornate al lavoro	17
2.3.1. I cambio di settore	18
2.3.2 Sei fattori per il rientro al lavoro	19
2.3.3 Le condizioni di lavoro delle neo-mamme lavoratrici	19
2.3.4 Problematiche di conciliazione e servizi di cura utilizzati dalle mamme lavoratrici	23
2.4 Le neo-mamme non occupate	24
2.4.1 Le motivazioni delle donne che non lavorano	25
2.4.2 Le forze di lavoro potenziali	26
2.4.3 Condizioni oggettive e soggettive per la ripresa del lavoro	29
2.4.4 L'utilizzo attuale e futuro dei servizi per la cura dei bambini da parte delle mamme non occupate	32
SCHEDA 2: I SERVIZI ALLA PRIMA INFANZIA IN PROVINCIA DI BOLZANO	33
2.5 La condivisione dei lavori domestici e l'aiuto ricevuto nella cura e nell'educazione dei figli	33
3. CONCLUSIONI	35
3.1 Fecondità ed offerta di lavoro femminile in Italia e in Alto Adige: i principali risultati delle due indagini	35
3.2 Maternità e lavoro in Italia ed in Alto Adige: le strategie di conciliazione delle neo-mamme	37
3.3 Conciliazione in Alto Adige: che fare?	38
INDICE DELLE TABELLE	41
INDICE DEI GRAFICI	42
BIBLIOGRAFIA	43

PREFAZIONE

Per dieci anni ho fatto la Consigliera di parità e mi stupivo ogni volta che una donna mi poneva quesiti per diritti che a me sembravano elementari e scontati quali la possibilità di rientrare al lavoro dopo la maternità o quando si sentivano in colpa per “aver bisogno” di chiedere il part-time e il datore di lavoro aveva risposto che non era disponibile perché il part-time “costa troppo”.

Negli anni ho imparato che non ci si deve stupire e che ogni gravidanza è una storia a se stante e ogni donna e ogni datore e datrice di lavoro sono “il caso” da affrontare.

Per molti anni il numero delle donne che si dimettevano “volontariamente” nel primo anno di vita del figlio o figlia è rimasto costante, circa 500 all’anno.

Nel 2005 è stato di ben 648. In modo costante, ma solo con il colloquio individuale nel momento della convalida delle dimissioni si ponevano domande, si cercava di offrire un consiglio, un sostegno, ma era sempre una consulenza doverosa, ma inutile.

Da Assessora al lavoro ho proposto all’AFI/IPL una ricerca per monitorare il fenomeno, siamo adesso alla seconda indagine, per capire cosa sia successo a due anni di distanza dalla prima indagine su Maternità e lavoro¹ condotta sulle neo-mamme che si erano dimesse dal lavoro nel primo anno di vita del bambino.

L’AFI-IPL presenta i risultati della seconda indagine che si è voluta effettuare per verificare la situazione occupazionale di queste donne e le strategie conciliative tra vita familiare e vita lavorativa messe in atto.

Si tratta di una *indagine di sicuro interesse*.

La ricerca si pone l’obiettivo di indagare le ragioni alla base delle dimissioni dal lavoro da parte di neo-mamme esplorando il fenomeno da un punto di vista longitudinale, cioè verificando nel tempo il fenomeno in questione attraverso un’indagine che coinvolge un medesimo campione.

La ricerca pone l’accento sulla *problematica della conciliazione fra lavoro e famiglia* che, anche nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano, nonostante gli ottimi risultati raggiunti dalla componente femminile della popolazione rispetto alle macrovariabili che misurano l’andamento del mercato del lavoro (tassi di occupazione e di attività in primis) risulta essere ancora non propriamente risolta. Ricordiamo, infatti, che per le donne i tassi di attività più elevati si riscontrano nella classe di età 30-34 anni dove si assestano sul 78,5% e nella classe 35-39 anni con un tasso pari al 77% (77,5% tra i 30-39 anni). Tali tassi, però, cominciano a decrescere molto prima rispetto a quelli maschili, ovvero già a partire dalla classe di età 30-34 anni e a segnalare la presenza di problematiche di conciliazione (l’età media al primo figlio è per le donne alto atesine pari a 31,1 anni nel 2004) quale elemento deterrente la propensione a partecipare. La scelta di abbandonare il lavoro appare peraltro scelta tendenzialmente irreversibile, se si considera che i tassi di partecipazione femminile dopo i 35 anni si contraggono progressivamente.

Il lavoro di ricerca condotto conferma i dati appena evidenziati. Delle 210 donne che all’epoca della prima indagine risultavano senza occupazione in quanto dimessesesi, attualmente solo 71 sono tornate al lavoro (33,8%). Se pensiamo che ben l’82,2% delle donne che nel 2003 non stavano lavorando aveva dichiarato di voler ritornare al lavoro a breve, si capisce facilmente come le difficoltà a far sì che questo progetto si realizzi sono, di fatto, presenti.

I principali ostacoli sembrano concentrarsi proprio sulle difficoltà conciliative; vengono, infatti, addotti come motivi per non riprendere il lavoro, il non sapere a chi affidare il proprio figlio/la propria figlia, il dover

¹ Pighin, Vogliotti, Maternità e lavoro, Documentazione 23, Bolzano 2003.

pagare rette per asili nido o altri servizi analoghi troppo pesanti da un punto di vista finanziario, il non avere trovato un lavoro part-time che consentisse, almeno per metà della giornata, di accudire il bambino/la bambina.

Contemporaneamente, però, dai dati raccolti si evidenzia una *scarsa considerazione, da parte delle donne intervistate, del lavoro come strumento di realizzazione personale*. Coloro che intendono ritornare al lavoro, infatti, dicono, per lo più, di volerlo fare per avere in futuro diritto alla pensione e/o per contribuire al bilancio familiare.

La ricerca apre, pertanto, numerosi spunti di riflessione che occorre tenere presente nel momento in cui si programmano politiche per il territorio che intendono tenere conto dell'ottica di genere. Sicuramente apre lo spazio a numerose considerazioni rispetto al tema della conciliazione che vuole dire, da una parte, intervenire attraverso un numero più elevato di servizi all'infanzia sempre più accessibili anche da un punto di vista finanziario e attraverso un riordino dei tempi e dei servizi altri offerti dal territorio in modo che non penalizzino coloro che intendono conciliare vita lavorativa con vita familiare; dall'altra, intervenire per una cultura del lavoro diversa, sia sul versante delle aziende per una cultura aziendale pensata anche per le donne, sia sul versante delle stesse lavoratrici.

Complimenti all'AFI/IPL ed in particolare all'autrice Silvia Vogliotti e ad Andrea Zeppa e a Maria Magnago che hanno collaborato all'indagine e buona lettura!

*La Vice Presidente dell'Provincia
Luisa Gnechi*

Introduzione: Maternità e lavoro in provincia di Bolzano

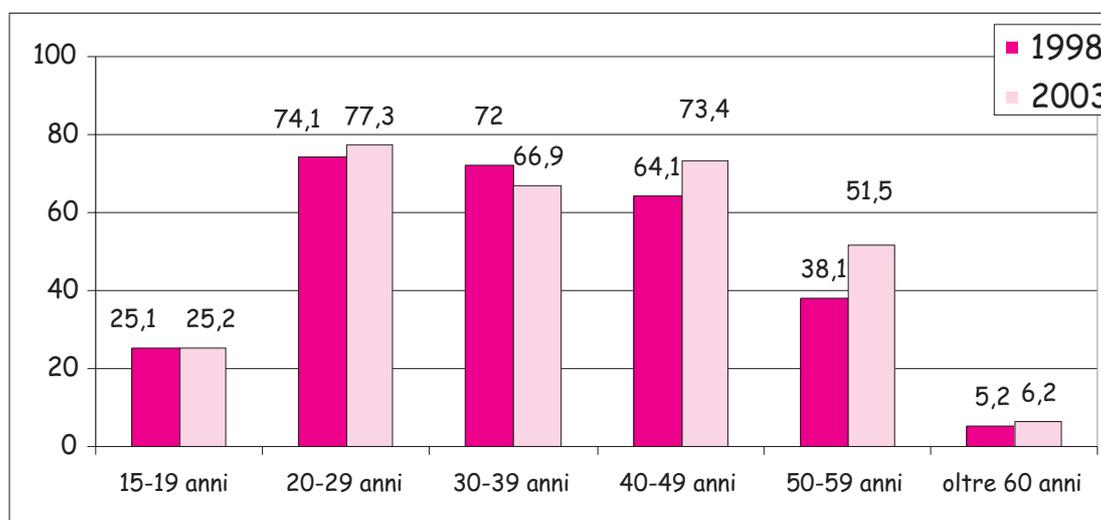
Negli ultimi anni in Italia, così come in Alto Adige, si sta assistendo ad una massiccia entrata delle donne nel mondo del lavoro; nel 1998 lavoravano nella nostra provincia 85.100 donne, salite a 93.300 nel 2004². Le donne rappresentano ormai il 42% degli occupati a livello provinciale (nel 1998 erano il 40,5%).

L'importanza della componente lavorativa femminile, per lo sviluppo economico e sociale, è stata riconosciuta anche dall'Unione Europea, che ha sottoscritto un accordo per una strategia comune. Tale accordo impegna i paesi membri a raggiungere precisi obiettivi, tra cui un **tasso di occupazione femminile nel 2010 pari al 60%**. In Alto Adige siamo ormai possi-

mi a questo livello, essendo che nel 2003 ogni 100 donne di età tra 15 e 64 anni ben 59,4 erano occupate (nel 1999 lo erano 54,7 donne ogni cento).

Il grado di partecipazione femminile al mercato del lavoro nella nostra Provincia è, quindi, molto elevato, supera di molto la media italiana (43%), ed addirittura la media europea (56%). Un siffatto tasso di occupazione è, però, decisamente elevato per le donne giovani, mentre subisce un netto calo per le classi di età maggiori. Infatti il 77,3% delle ragazze tra 20 e 29 anni ha un'occupazione, percentuale che scende al 66,9% per le trentenni, per poi risalire leggermente per la decade successiva.

Grafico 1: Tasso di attività femminile in Alto Adige per fasce di età – 1998 e 2003



fonte: ASTAT

Tale femminilizzazione del mercato del lavoro non significa, tuttavia, che siano superati tutti gli ostacoli e le difficoltà che le donne incontrano nel conciliare lavoro e famiglia. Le donne occupate da una parte si trovano ad affrontare ancora vari ostacoli nella carriera (segregazione verticale), e dall'altra sono concentrate in precisi settori e ruoli occupazionali (segregazione orizzontale). Come se non bastasse la

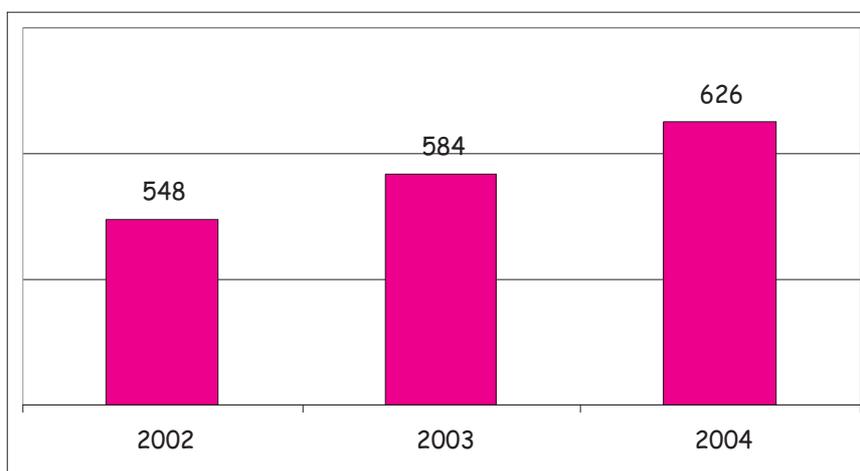
conciliazione tra lavoro e famiglia condiziona pesantemente la partecipazione e la permanenza femminile nel mercato del lavoro anche in Alto Adige. Quella della conciliazione è una problematica che sta emergendo con sempre maggior forza, tant'è che una delle "strategie conciliative" delle neo-mamme altoatesine è quella di licenziarsi "volontariamente" dal lavoro entro pochi mesi dalla nascita di un figlio.

² Fonte: ISTAT, elaborazione ASTAT.

L'incrocio tra dati demografici ed occupazionali illustra questa particolare "strategia" di conciliazione: in Alto Adige nel 2003 sono nati 5.077 bambini³ e si sono dimesse entro l'anno di vita del figlio ben 584 neomamme lavoratrici⁴. Dato che il tasso di occupazione femminile nella fascia di età 20-29 anni si attesta sul 77% e nella fascia 30-39 anni ammonta a circa il 70%⁵, si può stimare che circa 3.550 di queste neo

mamme fossero occupate, e che quindi **una neo-mamma lavoratrice ogni sette in Alto Adige si licenzia prima che il figlio abbia 1 anno**. A queste mamme si sommano, inoltre, tutte quelle donne che si dimettono dopo i 12 mesi di vita del bambino, non tenute alla convalida delle dimissioni presso l'Ufficio tutela sociale del lavoro⁶, che quindi risulta assai difficile quantificare⁷.

Grafico 2: Le convalide delle dimissioni entro un anno di vita del bambino in Alto Adige



fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro

Quello dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme è, quindi, un fenomeno rilevante, che si rispecchia nei tassi di attività femminile per classe di età. In Alto Adige, come in tutta Italia, il mercato del lavoro femminile è – infatti - caratterizzato da un'uscita precoce delle donne in età centrale e da un maggiore rischio di sovrapposizione con il mercato del lavoro sommerso (nero o grigio), nonché da una limitata propensione delle donne a (ri)presentarsi nel

mondo del lavoro anche in contesti con forte intensità occupazionale come il nostro.

Tuttavia rispetto al 1998 è aumentato in Alto Adige il numero di donne che dopo una interruzione per maternità rientrano nel mondo del lavoro, così come sono aumentate le donne che lavorano part-time (nel 2003 erano ben 30.600, pari al 32,8% delle donne lavoratrici). Dai dati statistici emergono chiaramente due delle strategie usate dalle donne per fronteggiare la con-

3 ASTAT, Quadro sociale della provincia di Bolzano 2004, Bolzano, 2005.

4 Fonte: Ufficio tutela sociale del lavoro.

5 In Alto Adige nel 2002 l'età media di nascita del primo figlio era di 31,1 anni, e la maggioranza dei nati ha madri di età compresa tra 25 a 35 anni (ASTAT, Quadro sociale della provincia di Bolzano 2004, op.cit.).

6 Per una panoramica sulla tutela della maternità e sulla convalida delle dimissioni per le neo mamme si rimanda allo studio: Pighin E., Vogliotti S. (AFI-IPL), Maternità e lavoro. Una ricerca sulle neo mamme dimesse in Alto Adige, AFI-IPL; Documentazione 23, Bolzano, ottobre 2003, pagg. 8-10.

7 Non disponiamo di dati locali amministrativi o campionari, ma la prima indagine nazionale sulle nascite (CNEL-ISTAT, Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione. Atti del seminario, Roma, 2.12.2003) mostra che delle madri occupate al momento della gravidanza il 20,1% non lavora più a 18-21 mesi dalla nascita. Il 69% di esse dichiara di essersi licenziata.

ciliazione: l'abbandono del lavoro (con l'intenzione dichiarata di ritornare sul mercato del lavoro in un periodo successivo⁸) ed il ricorso al part-time, quale soluzione per poter lavorare pur in presenza di figli da accudire.

In Italia esiste – quindi - una grossa differenza occupazionale tra uomini e donne in particolare nelle età centrali della vita, motivata per la gran parte dal ruolo familiare della donna, per cui la

mobilità lorda femminile (intesa come transizione tra lavoro e non lavoro e viceversa) è molto più elevata di quella maschile e maggiormente condizionata dalla presenza di figli. Anche in Alto Adige si ha, quindi, una marcata asimmetria nella situazione occupazionale di uomini e donne: sono le donne infatti che si prendono cura dei carichi di cura dei figli, del lavoro domestico e dell'assistenza informale degli anziani⁹.

Scheda 1: Maternità e lavoro nelle province e nelle regioni italiane - Alcune indagini realizzate

Il tema maternità e lavoro sta diventando centrale anche nella ricerca empirica. Qui di seguito presentiamo brevemente alcune delle ricerche sul tema "Maternità e lavoro" disponibili in rete, senza pretesa di esaustività:

1. Un'indagine simile a quella condotta dall'AFI-IPL nel 2003 sulle neo-mamme che si dimettono è stata sviluppata in **Provincia di Reggio Emilia** [Iori C. (a cura di), *Maternità e lavoro*. Ricerca quali-quantitativa commissionata dalle Consigliere di Parità della Provincia di Reggio Emilia di concerto con la Direzione Provinciale del Lavoro di Reggio Emilia, marzo 2004]. Anche nell'indagine svolta in provincia di Reggio Emilia è stato spedito a mezzo posta (o consegnato tramite gli ex-Ispettorati del lavoro) un questionario alle donne che si sono licenziate in seguito della maternità. Il questionario era strutturato in diverse parti (identikit dell'intervistata, esperienza lavorativa passata, motivi del licenziamento, gestione del tempo per chi aveva già ripreso il lavoro), ed è stato autocompilato dalle neo-mamme. Il campione che ha risposto al questionario era composto da 167 donne. Il motivo più ricorrente per cui si sono licenziate è stata la mancanza di flessibilità dell'orario di lavoro (18,5%), seguito dal desiderio di prendersi cura direttamente del figlio (17,2%), mentre il 13,2% si è dimessa perché l'orario di lavoro era inadeguato. Il 36% delle intervistate aveva già ripreso a lavorare, mentre il 38,8% del campione è in cerca di una nuova occupazione. La provincia di Reggio Emilia registra un tasso di occupazione femminile del 46,6%, sopra la media italiana, ma ben al di sotto di quella altoatesina, e un tasso di fecondità di poco superiore a 1.
2. Un'altra interessante indagine su maternità e lavoro – a livello nazionale - è stata svolta dal CNEL di concerto con l'Istat; si tratta della **prima indagine campionaria sulle nascite** (CNEL-ISTAT, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*. Atti del seminario, Roma, 2.12.2003). Questa indagine offre utili informazioni sulle cause di scarsa partecipazione delle donne con figli al mercato del lavoro, dando per la prima volta voce alle neo-mamme (sia che esse lavorino oppure no). Il campione della ricerca era composto da 50.000 madri di figli nati tra la metà del 2000 e la metà 2001, a cui è stato somministrato un questionario a 18-21 mesi dalla nascita dei figli. A queste donne è stata chiesta una

⁸ L'indagine campionaria sulle nascite del CNEL-ISTAT (op. cit.) evidenzia come tra le neo-mamme che avevano lavorato in vita loro e che non lavoravano in gravidanza né al momento dell'intervista, ben il 71% desidera tornare a lavorare in futuro.

⁹ A dire il vero la problematica dell'assistenza agli anziani non era un problema emerso dallo studio "Maternità e lavoro" del 2003; ciò dipende, quasi certamente, dall'età non elevata dei genitori/suoceri di queste donne, dato che le figlie hanno in media 30 anni e solo poche superano i 40 anni. Verosimilmente il problema della cura degli anziani sorge in una fase successiva della vita di una figlia, per cui il campione delle nostre indagini non è utilizzabile per analizzare questo tipo di problematica.

valutazione soggettiva sull'esistenza di ostacoli alla conciliazione della vita familiare, professionale e del tempo per sé. La ricerca ha permesso di evidenziare - quindi - le strategie di conciliazione adottate da queste neo-mamme italiane¹⁰.

3. Un'ulteriore indagine, meno specifica ma comunque interessante, è stata svolta nel 2003 in **Emilia Romagna**, su un campione di donne tra 25 e 60 anni. Le tematiche affrontate nel questionario erano: uso del tempo, condivisione del lavoro familiare, vita professionale, carichi di lavoro, nonché una parte specifica su maternità e figli (SWG Bologna, 2 marzo 2003: Le donne lavoratrici e la fatica del doppio ruolo. Rapporto di ricerca, Bologna, marzo 2003).
4. In **provincia di Pistoia** nel 2002 è, invece, stata realizzata una ricerca (Eurema, Donne, famiglia e lavoro in provincia di Pistoia, Aprile 2002) mirata ad acquisire informazioni sulla condizione lavorativa delle donne, con particolare riferimento ai carichi familiari, all'uso del tempo, all'utilizzo dei servizi e agli aiuti ricevuti.

¹⁰ A questa indagine si fa in particolare riferimento nell'ultima parte di questo studio.

1 La nascita e la costruzione della seconda indagine sulle neo-mamme dimesse

Nel 2003 l'AFI-IPL aveva condotto una ricerca (Pighin/Vogliotti, "Maternità e lavoro", Documentazione 23, Bolzano, 2003) realizzata tramite un questionario postale inviato a circa 450 neo-mamme che nel corso del 2002 avevano convalidato le proprie dimissioni all'Ufficio tutela sociale del lavoro (già Ispettorato del Lavoro) entro l'anno di vita del bambino. Il questionario approfondiva le caratteristiche del lavoro da cui si erano licenziate, le motivazioni che le avevano condotte al licenziamento, le prospettive future di lavoro, l'utilizzo dei servizi alla prima infanzia, oltre ad una scheda sulla situazione personale e familiare della donna. La ricerca aveva avuto un ottimo tasso di risposta (81%), suscitato vivo interesse nelle parti sociali e nei media.

1.1. Obiettivi della seconda indagine

A due anni di distanza da quella indagine si è voluta verificare la situazione occupazionale di queste donne, quanto le loro aspirazioni lavorative si siano realizzate e a quali condizioni, e quali siano stati gli ostacoli incontrati nel conciliare lavoro e famiglia. La presente ricerca ha avuto modalità e metodologie simili alla precedente (invio di un questionario postale in auto-compilazione), indagando il percorso familiare e lavorativo delle neo-mamme che nel 2002 avevano lasciato il lavoro. A livello provinciale non esiste alcuno studio in tale direzione, anche per la difficoltà di raggiungere le donne non più atti-

ve; questa ricerca vuole – quindi - contribuire a verificare quali "strade" e strategie per conciliare famiglia e lavoro adottino queste donne, quando i figli hanno circa 3 anni, superata la fase maggiormente critica della cura.

1.2. Il database e la popolazione di riferimento

Si tratta di una ricerca longitudinale, effettuata quindi sull'andamento nel tempo di un fenomeno; la prima misurazione è avvenuta nella primavera 2003, la seconda nella primavera 2005. Le due indagini hanno, pertanto, un campione fisso, ovvero il panel costituito dalle 444 donne che nel 2002 hanno convalidato le loro dimissioni all'Ufficio tutela sociale del lavoro di Bolzano. Una siffatta indagine longitudinale permette, quindi, di seguire le variazioni individuali - sia soggettive (propensione a ritornare al lavoro, motivi del ritorno o non ritorno al lavoro), che oggettive (settore di occupazione, orario di lavoro svolto ecc.) – di queste donne rispetto al lavoro, e ci permette, quindi, di analizzare i comportamenti e le propensioni lavorative di un gruppo di donne diventate mamme tra il 2001 ed il 2002. Si tratta delle prime due indagini su un tale target di lavoratrici in provincia di Bolzano, che trova ben pochi riscontri anche a livello nazionale¹¹. La popolazione di riferimento dell'indagine 2005 è - conseguentemente - la stessa del 2003 (N=444); nel 2003 risposero 360 donne (con un tasso di risposta pari all'81,1%)¹².

11 Un'indagine simile a quella condotta dall'AFI-IPL nel 2003 è stata sviluppata in Provincia di Reggio Emilia (Iori C. (a cura di), Maternità e lavoro. Ricerca quali-quantitativa commissionata dalle Consigliere di Parità della Provincia di Reggio Emilia di concerto con la Direzione Provinciale del Lavoro di Reggio Emilia, marzo 2004.).

12 Rispetto alle mancate risposte nel 2003 avevamo considerato unicamente i casi completi, ovvero i questionari ritornati compilati. Non si era proceduto, invece, ad alcun metodo di trattamento dei casi o dei dati mancanti con metodi di ponderazione o di imputazione.

1.3. Lo strumento di indagine: il questionario postale

Così come nel 2003, anche per la seconda indagine abbiamo utilizzato un questionario postale autocompilato con domande chiuse, con una domanda filtro iniziale in cui si chiedeva alle donne se erano o meno tornate al lavoro. Da qui i percorsi si differenziavano e le donne occupate dovevano rispondere ad una batteria di 11 domande (sezione A) concernenti il loro lavoro attuale (orario, settore, tipo di contratto, stipendio), i motivi che le hanno spinte a ritornare a lavorare, ed i servizi di cui si avvalgono mentre lavorano. Le neo-mamme non occupate, invece, hanno risposto ad una serie di 8 domande (sezione B del questionario), concernente i motivi per cui non lavorano, il desiderio di ritornare a lavorare, le condizioni per poterlo fare, l'orario di lavoro desiderato, nonché i servizi a cui farebbero ricorso se riprendessero un'attività lavorativa. Comune ad ambedue le tipologie di donne era l'ultima parte del questionario (sezione C) con domande riguardanti la loro condizione personale e familiare, nonché l'aiuto ricevuto da altre persone nella cura ed educazione dei figli, nonché nella gestione della casa. Dati i due diversi percorsi le domande a cui una singola donna doveva rispondere non superavano le 18, per una durata media di com-

pilazione di circa 10 minuti. Al questionario erano allegati una lettera con la presentazione dei motivi dell'indagine, nonché un foglio concernente le istruzioni per la compilazione.

Il questionario è stato testato presso alcune donne-mamme di entrambi i gruppi linguistici, e dopo averne verificato la comprensibilità e chiarezza di compilazione è successivamente stato stampato e spedito via posta¹³, con una busta pre-affrancata con cui rispedire lo stesso all'Ufficio tutela sociale del lavoro; sono stati spediti complessivamente 336 questionari in lingua tedesca e 108 in lingua italiana. La rilevazione ha, quindi, avuto luogo nel mese di maggio 2005. Dopo questa prima spedizione sono ritornati 228 questionari compilati (51,4%) e 15 buste per indirizzi sconosciuti o di donne che si sono trasferite. Ad inizio giugno è stato, quindi, organizzato l'invio di un sollecito del medesimo questionario, alle 201 donne che non avevano risposto. A fine giugno sono arrivati ulteriori 96 questionari, che hanno permesso di raggiungere un tasso complessivo di risposta pari al 67,1% (298 questionari ritornati rispetto ai 444 spediti)¹⁴. Trattandosi di un questionario postale, senza alcun contatto di altro tipo da parte dei ricercatori, nonché di una seconda indagine a pochi anni di distanza presso lo stesso campione, si può ritenere molto soddisfacente il tasso di risposta.

¹³ A marzo 2005 la Ripartizione Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano ha provveduto ad una nuova estrazione dell'indirizzario di queste 444 donne, al fine di aggiornare gli indirizzi postali a circa 2 anni di distanza dalla precedente indagine.

¹⁴ In totale 20 donne sono risultate irrimediabilmente o trasferite (4,5%) e 127 (pari al 28,4%) non hanno risposto al questionario.

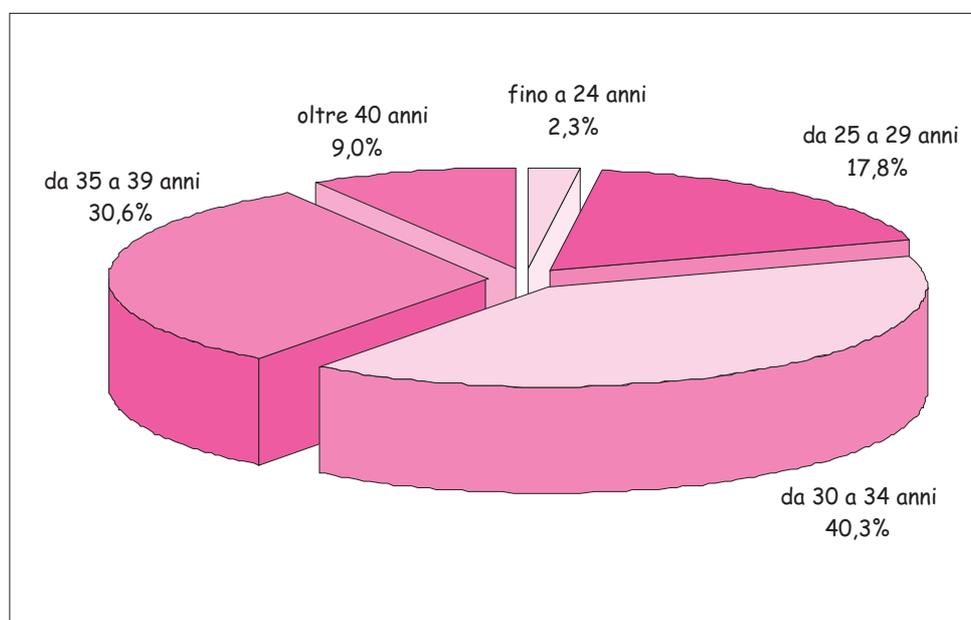
2 I risultati dell'indagine postale

2.1. Caratteristiche socio-demografiche delle donne oggetto dell'indagine

Trattandosi dello stesso panel di donne per entrambe le indagini, mentre nella primavera 2003 l'età me-

dia delle neo-mamme era di 31 anni, a circa due anni di distanza l'età media è salita a poco sopra i 33 anni, con il 40,3% delle donne che ha tra 30 e 34 anni e il 30,6% tra 35 e 39 anni. Le donne ultraquarantenni sono salite al 9,0%, mentre sono il 20,1% le mamme non ancora trentenni comprese nell'indagine.

Grafico 3: Composizione per classe di età delle donne coinvolte nella seconda indagine - 2005



fonte: elaborazione AFI-IPL 2005 su dati Ufficio tutela sociale del lavoro

Il 76,1% delle donne ha compilato il questionario in lingua tedesca e il 23,9% in lingua italiana¹⁵; il 71,2% delle intervistate risiede in un comune rurale, mentre il 28,6% in un comune urbano (con più di 10.000 abitanti), con una minima variazione rispetto al luogo di residenza del 2003.

Nel 2003 il **tasso di risposta** risultò pari all'81,1% (360 questionari ritornati su 444 spediti), mentre nel 2005 si è arrivati al **67,1%**, il

4,5% delle donne è risultata invece irreperibile o ha trasferito la residenza rispetto a quanto comunicato all'Ufficio del lavoro. Hanno risposto al questionario il 50,9% delle donne di lingua italiana e il 72,2% di quelle in lingua tedesca; inoltre, ben 266 donne (ovvero il 73,9% delle rispondenti nel 2005) avevano risposto anche alla prima indagine, eseguita due anni prima, e costituiscono quindi il panel longitudinale.

¹⁵ Non si tratta della madrelingua della donna ma della lingua in cui hanno compilato il questionario.

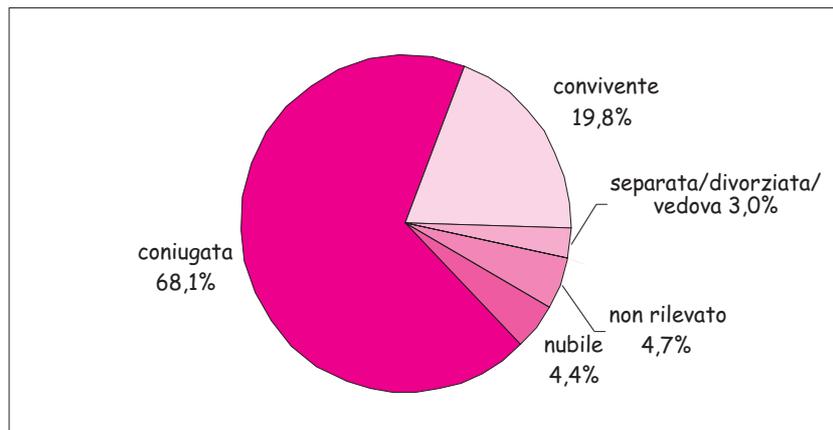
Tabella 1: Dati sociodemografici delle donne soggetto dell'indagine – 2005 (n=444)

2005		campione	rispondenti
Numero totale donne		444	298
Lingua di compilazione del questionario (in%)	Italiana	23,9	18,1
	Tedesca	76,1	81,9
Zona di residenza (in%)	Area urbana	28,6	26,2
	Area rurale	71,2	73,8
	Fuori provincia	0,2	0,0
Classe di età (in%)	Fino a 24 anni	2,3	1,7
	Da 25 a 29 anni	17,8	13,4
	Da 30 a 34 anni	40,3	41,9
	Da 35 a 39 anni	30,6	34,2
	Oltre 40 anni	9,0	8,7

Fonte: AFI-IPL 2003 e 2005

Un'analisi per stato civile ci mostra come la stragrande maggioranza delle donne abbia un partner con cui vive (il 68,1% è sposata e il 19,8%

convivente), mentre una piccola quota di donne non vive con il partner (il 4,4% è nubile e il 2,7% separata o divorziata).

Grafico 4: Stato civile delle rispondenti - 2005

Fonte: AFI-IPL 2005

Nel complesso, quindi, il 7,4% dei nuclei familiari sono monoparentali, mentre il 5,4% delle donne vive anche con i genitori o con i suoceri in famiglie allargate.

Quanti figli hanno in media queste donne, e di che età?

Il 28,9% delle donne ha un figlio, mentre il 57% ha due figli e il 9,4% tre figli. In media il primo fi-

glio ha due anni e mezzo, il secondo poco più di 5 anni ed il terzo circa 9 anni.

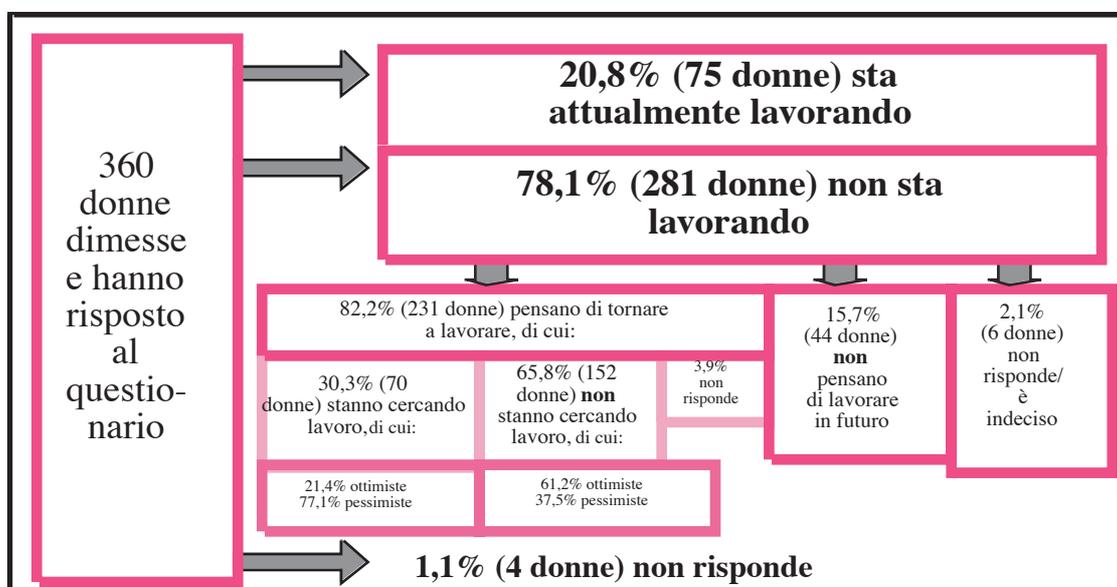
Il numero medio di figli cresce con la "stabilità" familiare, per cui tra le donne con partner il 27,8% hanno un unico figlio e ben il 61,6% ha due figli (62,8% se la donna è sposata e 54,5% se convivente), mentre le donne senza partner nel 54,5% dei casi hanno un unico figlio e solo nel 36,4% due figli.

2.2. Situazione occupazionale e propensione al lavoro nel 2003 e nel 2005

L'indagine del 2003 aveva fornito una fotografia dettagliata della situazione occupazionale e della propensione al lavoro delle neo-mamme, dopo circa un anno dal licenziamento. Come emerge dal grafico sottostante, che riporta i dati alla primavera del 2003, il 20,8% delle neo-mamme che si erano licenziate dopo la maternità aveva già

trovato un'occupazione, mentre le altre (78,1%) non erano occupate. Tra queste mamme non occupate ben 8 donne su 10 dichiaravano di voler comunque ritornare al lavoro, mentre appena il 15% delle non-lavoratrici aveva deciso nel 2003 di non lavorare in futuro. Uno degli scopi di questa ricerca era proprio verificare a due anni di distanza la situazione lavorativa delle donne, soprattutto di quelle intenzionate a ritornare al lavoro, che due anni prima erano spesso ottimiste rispetto alla possibilità di reinserirsi nel mercato del lavoro altoatesino.

Grafico 5: La situazione lavorativa e le prospettive occupazionali delle donne che si sono dimesse (indagine 2003, n=360)



Fonte: indagine AFI-IPL 2003

La prima domanda del nuovo questionario indagava proprio la situazione occupazionale delle neo-mamme circa due anni dopo questa "fotografia" (maggio 2005).

Come è cambiata la situazione occupazionale e la propensione al lavoro delle neo-mamme in questi due anni? Quante donne sono ancora attive nel mercato del lavoro? Quante, pur avendo dichiarato nel 2003 di voler lavorare in futuro, sono effettivamente occupate? Quante sono casalinghe? La figura seguente mostra, appunto,

come è cambiata la situazione occupazionale e la propensione al lavoro delle donne che hanno risposto ad entrambe le indagini¹⁶.

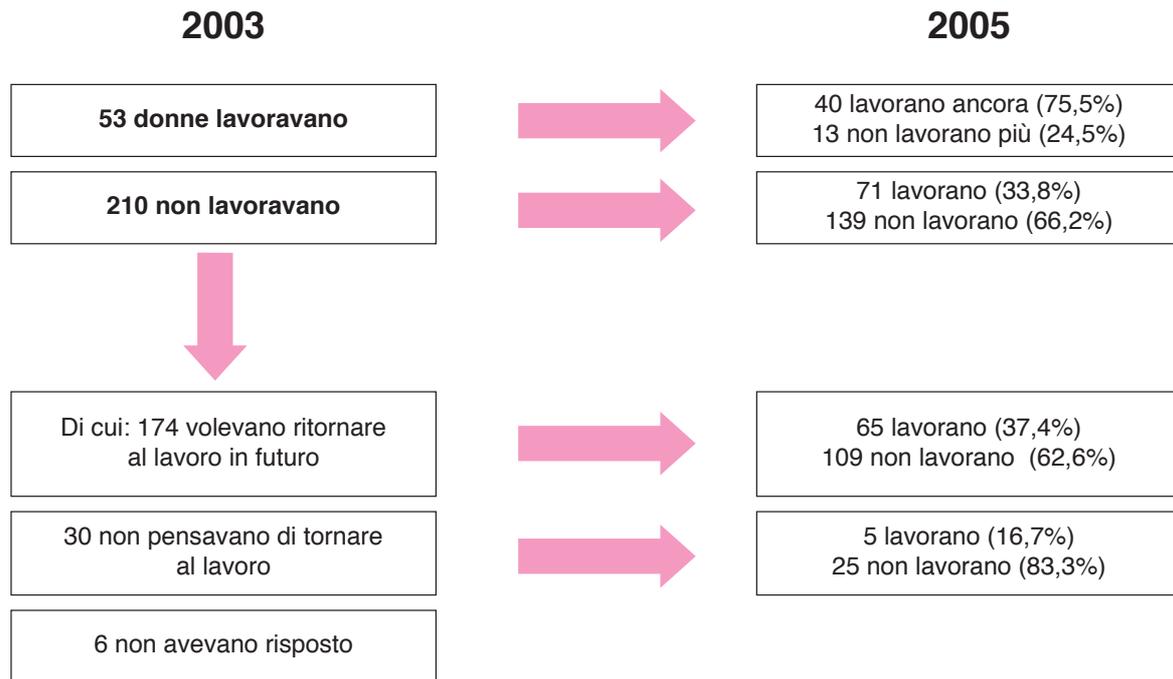
Quindi la Figura 1 considera unicamente le 266 donne che hanno partecipato ad entrambe le indagini; delle 53 donne che nella primavera del 2003 si sono dichiarate occupate il 75,5% ancora lavora, mentre il 24,5% non lavora più. Tra le donne che nel 2003 dichiaravano di non lavorare, il 33,8% è rientrata nel mondo del lavoro. Il 37,4% delle neo-mamme che nel 2003 erano ca-

¹⁶ Il panel di donne che hanno risposto sia al primo che al secondo questionario è pari a 266.

salinghe - ma volevano riprendere a lavorare - sono riuscite nell'intento, e a due anni di distanza sono occupate. Vi è però una quota di donne che nel 2003 dichiaravano di voler comunque riprendere una attività lavorativa, ma nel 2005 sono an-

cora non occupate (109 donne, pari al 62,6%). Infine, una piccola quota di donne a due anni di distanza ha cambiato idea, e pur avendo dichiarato nel 2003 che non intendeva riprendere a lavorare, ha cercato e trovato un lavoro.

Grafico 6 - Situazione occupazionale e propensione al lavoro delle donne – confronto tra il 2003 e il 2005 (n=266, donne che hanno risposto ad entrambi i questionari)



Fonte: indagine AFI-IPL 2005

Dalle risposte delle 266 neomamme che hanno partecipato ad entrambe le indagini è emerso che la percentuale delle donne rientrate al lavoro nel 2005, che non lavoravano nel 2003, aumenta quanto più alto è il titolo di studio posseduto. Infatti, tra le donne che intendevano rientrare al lavoro nel 2003, il tasso di rientro di coloro che hanno la licenza di scuola media è del 27%; di coloro che hanno la qualifica di apprendistato è il 28% e ben il 46,0% tra coloro che hanno il diploma di scuola media superiore. Anche tra coloro che nel 2003 non volevano rientrare al lavoro ed infine hanno cambiato idea, l'incidenza è maggiore per le donne in possesso del diploma di scuola superiore. Tali dati stanno a significare che quanto più alta è la formazione delle donne, tanto me-

no esse propendono ad abbandonare il mondo del lavoro per dedicarsi esclusivamente alla famiglia.

Anche risiedere in città od in campagna sembra avere un impatto per la ripresa o meno del lavoro da parte delle madri. Infatti, il 53,7% delle donne che ora lavora, ma che nel 2003 non lavorava e intendeva rientrare al lavoro, risiede in area urbana contro il 32,3% delle donne residenti in campagna. Quindi, ben il 67,7% delle donne di campagna che intendevano rientrare al lavoro nel 2003 attualmente non lavorano, il che sta a significare che il contesto di vita rurale presenta dei fattori disincentivanti per la ripresa del lavoro. Molto contenuta è, invece, la differenza tra le neomamme rispetto ai gruppi linguistici.¹⁷

¹⁷ Il 35,5% delle mamme che nel 2003 intendevano rientrare al lavoro appartenenti al gruppo linguistico italiano attualmente lavora contro il 37,8% delle mamme appartenenti al gruppo linguistico tedesco.

2.3. Le neo mamme che sono ritornate al lavoro

Torniamo ora a considerare tutte le donne che hanno risposto al questionario del 2005, indipendentemente dal fatto che nel 2003 avessero partecipato o meno all'indagine (N=298).

A maggio-giugno 2005 il 42,3% delle donne ha dichiarato di lavorare, mentre il 57,7% è casalinga o disoccupata. Come si evince dalla tabella sottostante la percentuale di donne occupate varia molto a seconda dell'età (e quindi anche del numero dei figli), della zona di residenza (lavorano il 60% delle donne residenti in zone urbane), del titolo di studio (al crescere del titolo di studio cresce la quota di donne occupate), ma soprattutto in funzione della

presenza o meno di un partner. Il 76,9% delle madri nubili lavorano, mentre sono occupate circa metà delle donne separate o conviventi e poco più di un terzo di quelle sposate. Particolarmente significativo è il dato delle occupate in relazione al numero di figli: infatti, le donne con un solo figlio lavorano nel 73,3% dei casi, mentre se i figli sono due o più la percentuale crolla al 28,6%¹⁸. Evidentemente con un figlio solo si riesce ancora a gestire lavoro e famiglia, mentre se i figli sono due o più la propensione al lavoro delle mamme registra un calo notevole, così come dimostrano (anche se in misura meno marcata) i dati della prima indagine nazionale sulla maternità. A livello nazionale sono, infatti, occupate il 57% delle madri con un figlio, quota che scende al 44,7% se i figli sono due o più¹⁹.

Tabella 2: Percentuale di madri occupate al momento della somministrazione del questionario (maggio 2005) – per alcune variabili socio-demografiche

		% di donne occupate
città/campagna	area urbana	60,3
	area rurale	35,9
classi di età	fino a 29 anni	53,3
	da 30 a 34 anni	44,8
	da 35 a 39 anni	37,3
	oltre 40 anni	30,8
livello di istruzione	licenza elementare o scuola media	30,0
	qualifica prof./apprendistato	37,6
	diploma scuola superiore	51,3
	diploma univ./laurea	54,5
lingua invio questionario	Italiano	46,3
	Tedesco	41,4
stato civile	Nubile	76,9
	Coniugata	37,9
	Convivente	47,5
	separata/divorziata	50,0
partner	con partner	40,3
	senza partner	63,6
numero dei figli	1	73,3
	2 o più	28,6
Totale		42,3

Fonte: AFI-IPL 2005

¹⁸ Abbiamo aggregato le donne con due figli o più in un'unica categoria, vista l'esiguità delle donne con tre figli.

¹⁹ M. Lo Conte, S. Prati, Maternità e partecipazione femminile al mercato del lavoro, Indagine campionaria sulle nascite del CNEL-ISTAT (op. cit.), pag. 2.

2.3.1 Il cambio di settore

Come si evidenzia dalla tabella sottostante, il cambio di settore è abbastanza significativo per le neomamme che decidono di rientrare al lavoro. Se si osserva la diagonale si nota che tra le occupate nel 2005 solo nel turismo una quota superiore al 50% proviene dallo stesso settore. Tra le 300 mamme che hanno risposto al questionario, 126 dichiarano di essere attualmente occupate (42,3%): il 18,3% di esse non ha cambiato datore di lavoro (cioè stessa azienda e stesso settore di attività) dopo essersi licenziata circa due anni pri-

ma, mentre la stragrande maggioranza (80,2%) riferisce di aver cambiato azienda ma non settore dopo il licenziamento.

Il settore di attività che non perde alcuna unità ed aumenta il numero di occupate è senza alcun dubbio il pubblico impiego con 19 nuove entrate. Il commercio con 24 nuove unità (di cui 11 di provenienza dal settore industria ed edilizia) e 17 uscite registra invece un saldo netto positivo di 7 unità. Il saldo netto negativo peggiore risulta per l'industria, l'edilizia, l'artigianato (- 13 unità) e per gli altri servizi (- 12 unità).

Tabella 3: Confronto tra i settori di attività di provenienza nel 2003 e settore di attività nel 2005

Settore di attività di provenienza 2003 – numero di donne e % di riga										
	Agricoltura	Industria edilizia	Commercio	Turismo	Banche ed assicurazioni	Pubblico impiego	Altri servizi	Non risponde	Totale	
Settore di attività 2005	Agricoltura		2 (66,7%)				1 (33,3%)		3 (2,38%)	
	Industria Edilizia ed artigianato		5 (33,3%)	5 (33,3%)	2 (13,4%)		3 (20,0%)		15 (11,90%)	
	Commercio	1 (2,3%)	11 (25,6%)	19 (44,2%)	3 (7,0%)			9 (20,9%)	43 (34,12%)	
	Turismo	1 (4,8%)	6 (28,5%)	2 (9,5%)	11 (52,4%)			1 (4,8%)	21 (16,67%)	
	Banche ed assicurazioni				1 (25,0%)	2 (50,0%)		1 (25,0%)	4 (3,17%)	
	Settore pubblico		2 (9,1%)	5 (22,7%)	1 (4,5%)	1 (4,5%)	3 (13,6%)	10 (45,6%)	22 (17,46%)	
	Altri servizi	1 (6,3%)	4 (25%)	3 (18,7%)				8 (50,0%)	16 (12,70%)	
	Non risponde	1 (50,0%)			1 (50,0%)				2 (1,59%)	
	Totale	4 (3,2%)	28 (22,2%)	36 (28,6%)	19 (15,1%)	3 (2,4%)	3 (2,4%)	33 (26,1%)		126

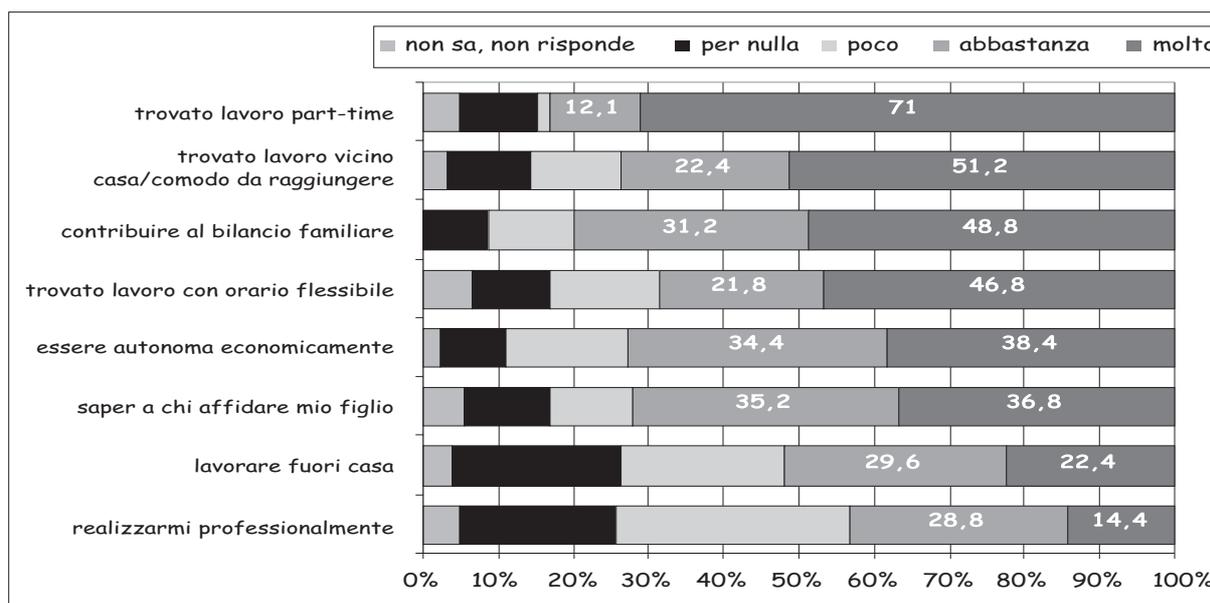
Fonte: indagini AFI- IPL 2003 e 2005

2.3.2 Sei fattori per il rientro al lavoro

Dopo quanto tempo dalla nascita dell'ultimo figlio le donne intervistate hanno ripreso l'attività lavorativa? In media quando il bimbo aveva un anno e mezzo (19,2 mesi), anche se ci sono donne che hanno ripreso pochi mesi dopo la nascita e alcune ben oltre i due anni di età del figlio/della figlia, con punte fino ad oltre 40 mesi. A tornare prima al lavoro sono le donne le separate/divorziate (che in media sono rientrate dopo 8,5 mesi) seguite dalle donne con elevati titoli di studio (in media le laureate sono tornate al lavoro dopo neppure 13 mesi dalla nascita, rispetto ai 27 mesi di quelle con la scuola dell'obbligo), mentre non si registrano grosse differenze a seconda della zona di residenza (area rurale o area urbana).

Quali fattori (economici, personali, disponibilità di servizi, condizioni di lavoro) le hanno portate a riprendere un'attività lavorativa? Il grafico sottostante mostra che il fattore maggiormente determinante è stato riuscire a trovare un lavoro part-time (per l'83,1% delle donne è stato "abbastanza o "molto importante"), seguito dall'aver trovato un lavoro con orario flessibile, dal contribuire al bilancio familiare, e dall'aver trovato un lavoro comodo da raggiungere e/o vicino a casa. La propria realizzazione professionale è il motivo decisamente meno importante che ha spinto le donne a tornare al lavoro dopo una interruzione per maternità; appena il 14,4% ritiene la realizzazione professionale molto importante per riprendere a lavorare e il 28,8% abbastanza importante (anche se l'importanza di sentirsi realizzata professionalmente cresce all'aumentare del titolo di studio).

Grafico 7: „Quanto hanno contribuito i seguenti aspetti nella sua decisione di ritornare al lavoro?“ - 2005



Fonte: AFI-IPL 2005

2.3.3. Le condizioni di lavoro delle neo-mamme lavoratrici

Le mamme che hanno ripreso un'attività lavoro-

rativa (126 donne) sono occupate nel 56,7% dei casi con un contratto a tempo indeterminato, nel 26,7% dei casi a termine o con un lavoro stagionale, mentre nel 10,8% dei casi han-

no un lavoro autonomo o un'attività in proprio²⁰. Il settore che occupa la maggior parte

delle donne è di gran lunga il commercio, seguito dal pubblico impiego e dal turismo²¹.

Tabella 4: Caratteristiche del lavoro delle madri occupate (n=126) - 2005

		%	
Forma di lavoro	Dipendente a tempo indeterminato	56,7	
	Dipendente a tempo determinato o stagionale	26,7	
	Lavoro autonomo/attività in proprio	3,3	
	Lavoro a progetto, Co.co.co.	10,8	
	Altro	2,5	
Settore di lavoro	Agricoltura	2,5	
	Industria, edilizia ed artigianato	11,7	
	Commercio	35,0	
	Turismo	15,8	
	Banche ed assicurazioni	3,3	
	Settore pubblico	18,3	
	Altro	12,5	
Orario di lavoro	tempo pieno, di cui	16,7	
		<i>orario continuato</i>	4,8
		<i>orario spezzato con pausa per il pranzo</i>	7,1
		<i>a turni</i>	4,8
	part-time, di cui	80,1	
		<i>solo mattina tutti i giorni</i>	40,5
		<i>solo pomeriggio tutti i giorni</i>	8,7
		<i>alcuni giorni alla settimana</i>	15,1
		<i>alternato, alcuni giorni mattina,</i>	
		<i>alcuni pomeriggio</i>	15,9

Fonte: AFI-IPL 2005

Che orario di lavoro hanno queste donne-mamme-lavoratrici? L'80,1% lavora part-time²², e metà di esse con la classica formula del lavoro tutti i giorni di mattina, mentre il 16,7% delle lavoratrici lavora tutto il giorno. Mediamente le donne occupate lavorano poco più di 24 ore alla setti-

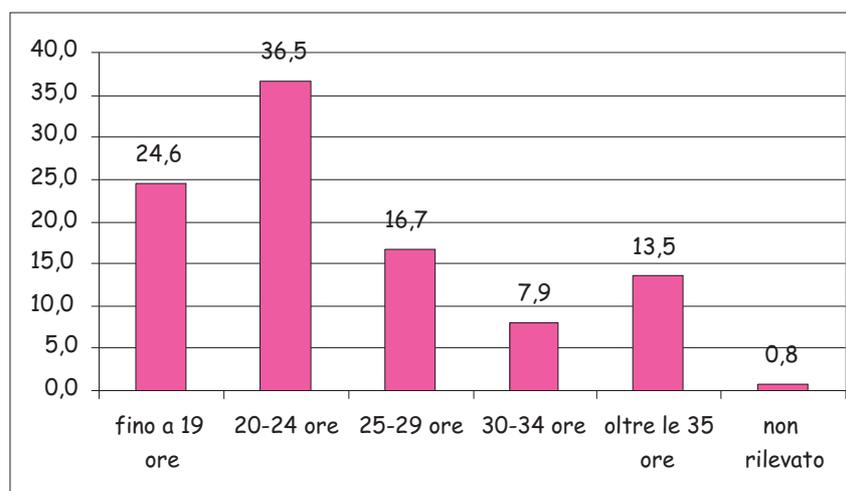
mana (36,7 le full-timers e 21,2 le part-timers). La quota maggiore di donne (39,7%) lavora tra 20 e 24 ore la settimana e il 15,9% meno di 19 ore. Vi è solo un 20,6% di mamme che lavorano fuori casa almeno 35 ore la settimana.

²⁰ In realtà vi sono altre 5 donne che alla prima domanda ("attualmente lavora") hanno dichiarato di non lavorare, e quindi hanno compilato la sezione B) del questionario, ma poi nelle note hanno riportato di svolgere un lavoro come collaboratrice familiare nell'azienda del marito/convivente. Tre donne hanno dichiarato di lavorare in ambito agricolo, una dichiara di aiutare il marito nei lavori di ufficio della sua azienda, e la quinta di lavorare nell'azienda familiare.

A livello nazionale lavora in proprio il 18% delle neo-mamme (M. Lo Conte, S. Prati, *Maternità e partecipazione femminile al mercato del lavoro*, in *Indagine campionaria sulle nascite del CNEL-ISTAT*, op. cit.).

²¹ Nel pubblico impiego prevalgono le donne che lavorano con contratti a termine, mentre nei servizi e nell'industria prevalgono i contratti a tempo indeterminato.

²² L'indagine del CNEL-ISTAT (op. cit.) riporta che il 33,2% delle mamme-lavoratrici dipendenti lavora part-time.

Grafico 8: Numero di ore settimanali lavorate per classi di ore – 2005 (in %)

Fonte: AFI-IPL 2005

Un'analisi per numero di figli ci mostra come tra le donne con un figlio la quota di lavoratrici full time è del 23,8%, rispetto ad appena l'8,8% delle mamme con due o più figli. Le donne con

un figlio lavorano in media 25,5 ore, quelle con due o più figli circa 22,6 ore settimanali e oltre il 68% di esse lavora meno di 24 ore alla settimana.

Tabella 5: Orario di lavoro delle madri per numero di figli (in %) – 2005

		1 figlio/a	2 o più figli
orario di lavoro	tempo pieno	23,8	8,8
	part time	74,6	85,6
ore settimanali di lavoro	fino a 19 ore	15,9	33,3
	20-24 ore	39,7	35,1
	25-29 ore	17,5	14
	30-34 ore	4,8	12,3
	oltre le 35 ore	20,6	5,3

Fonte: AFI-IPL 2005

Tabella 6 - Orario di lavoro effettivo nel 2005 a confronto con l'orario preferito nel 2003 dalle madri che allora non lavoravano

		Regime orario effettivo nel 2005		
		tempo pieno	part time	totale
Regime di orario preferito nel 2003	tempo pieno	5 (11,4%)	39 (88,6%)	44 (100,0%)
	part-time	3 (15,8%)	16 (84,2%)	19 (100,0%)
	altro orario	1 (16,7%)	5 (83,3%)	6 (100,0%)
totale		9 (13,0%)	60 (87,0%)	69 (100,0%)

Fonte AFI -IPL 2005

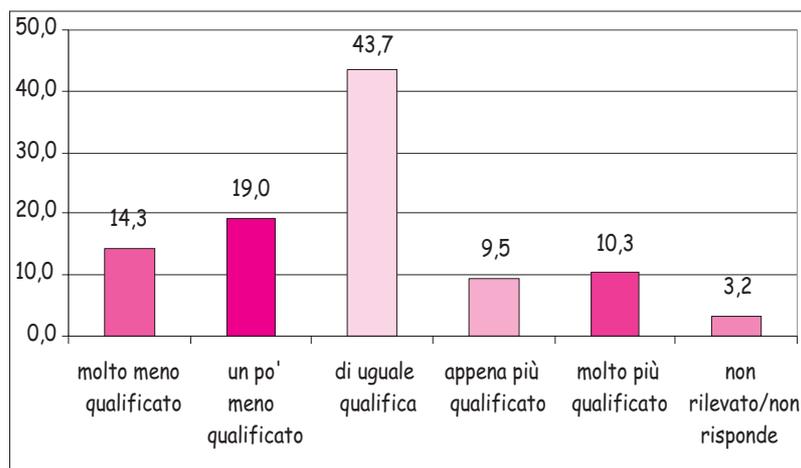
Quale orario di lavoro preferivano le donne che nel 2003 non lavoravano e quale orario in realtà hanno scelto quando hanno ripreso a lavorare? La tabella sopra esposta evidenzia come il part - time era e rimane senza dubbio la forma di lavoro più praticabile per le donne che devono conciliare famiglia e lavoro. Su 69 donne rientrate nel 2005, ben 44 (63,7%) desideravano nel 2003 riprendere il lavoro a tempo pieno. Di queste solo 5 (l'11%) sono riuscite a mantenere questo proposito.

Interessante era anche verificare come giudicano le donne il lavoro che hanno trovato rispetto a quello che avevano prima di dimettersi volontariamente; allo scopo abbiamo domandato se secondo la loro personale opinione il lavoro svolto attualmente, rispetto a quello prima della maternità, era meno o più qualificato. Il 43,7% dichiara di svolgere un lavoro di pari qualifica rispetto a prima della maternità, il 14,3% un lavoro decisamente meno

qualificato e il 19% un lavoro poco meno qualificato. Appena il 19,8% dichiara invece che la qualifica attuale è migliore di quella precedente.

Interessante notare anche che è il mantenimento della qualifica è più frequente nel settore del commercio, mentre il settore bancario assicurativo offre tendenzialmente lavori di pari o maggior qualifica, anche se il campione di riferimento è poco significativo. Invece, dai dati risulta più frequentemente un peggioramento della propria posizione per le donne con titoli di studio più elevati. Questo probabilmente dipende dal fatto che normalmente chi ha titoli di studio superiori necessita di maggior aggiornamento professionale rispetto a chi detiene un titolo di studio inferiore ed ha maggiori aspettative di carriera: rimanere lontane dal mondo del lavoro troppo a lungo per dedicarsi esclusivamente alla famiglia, in questo caso rappresenta un rischio elevato per le neomamme.

Grafico 9: „Secondo lei il lavoro che svolge ora, rispetto a quello prima della maternità è...“? – 2005 (in %)

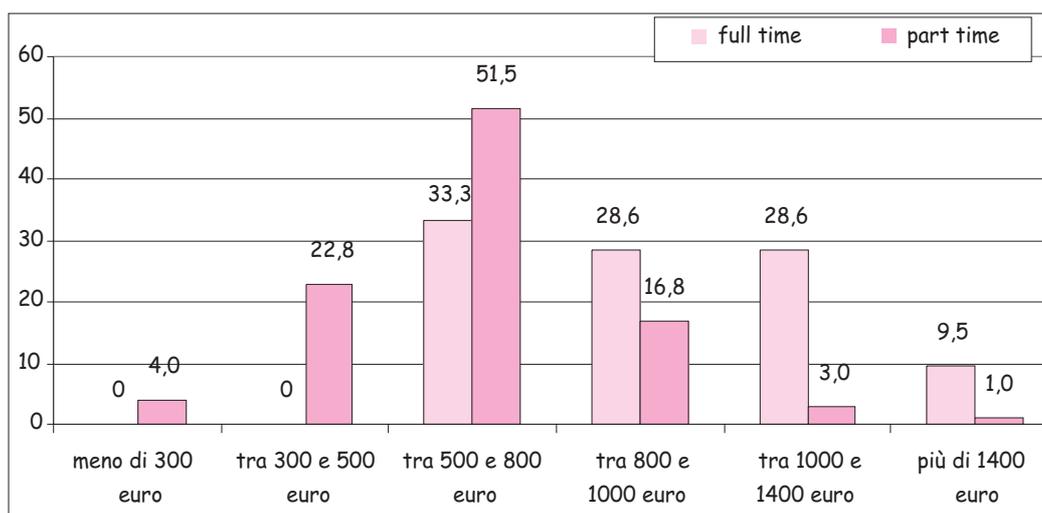


Fonte: AFI-IPL 2005

L'indagine, inoltre, chiedeva un'indicazione di quanto guadagnano al mese queste lavoratrici. Un'analisi divisa per lavoratrici a tempo parziale e a tempo pieno mostra come la metà delle part-timers

guadagnano tra 500 e 800 euro netti al mese e un quarto meno di 500 euro, mentre oltre il 38% delle donne occupate a tempo pieno può contare su oltre 1000 euro netti al mese.

Grafico 10: „Qual è il suo stipendio netto mensile?“ – 2005 (in %)



Fonte: AFI-IPL 2005

2.3.4. Problematiche di conciliazione e servizi di cura utilizzati dalle mamme lavoratrici

Alle donne lavoratrici abbiamo chiesto se hanno problemi rispetto al lavoro, essendo la sede di lavoro distante da casa o scomoda da raggiungere, se hanno difficoltà nel portare ovvero nell'andare a prendere il bambino o i bambini dai nonni o nelle varie strutture di assistenza, e quanto in questo compito viene in supporto il marito o partner.

I lavori svolti da queste donne in generale non creano loro problemi di distanza o scomodità nel raggiungimento (il 59,5% dichiara che non ha alcun problema di questo genere), ma ricordiamo che il 51,2% delle lavoratrici ha dichiarato che un elemento molto importante del rientro è stato proprio l'aver trovato un lavoro comodo

da raggiungere o vicino all'abitazione. Evidentemente quindi la bassa problematicità di mobilità è proprio superata a monte, nel momento in cui si è disposte ad accettare più facilmente un lavoro "fisicamente" vicino a casa o comodo da raggiungere.

Anche portare ed andare a prendere i figli dai nonni o presso le diverse strutture non crea nessun problema o pochi problemi alla stragrande maggioranza delle donne, che nella misura del 39,7% dichiarano di ricevere un grande aiuto in tal senso da parte del marito/partner e nel 15,9% dei casi un aiuto abbastanza rilevante.

Abbiamo chiesto alle madri occupate di indicare chi si occupa in maniera prevalente dei loro figli quando lavorano. La tabella sottostante ci mostra le principali risposte fornite dalle madri occupate.

Tabella 7: Modalità prevalente di affidamento dei bambini mentre la madre lavora (in %) ²³ – 2005

Tipologia	n. donne	%
nonni/parenti	92	73,0
scuola materna	86	68,3
baby sitter/coll.domestica	12	9,5
asilo nido pubblico o privato	11	8,7
altro (vicine, amiche ecc.)	10	7,9
associazioni private/ cooperative di Tagesmütter	5	4,0
Elki	2	1,6
Totale donne	126	173,0

Fonte: AFI-IPL 2005

I nonni o altri parenti rappresentano il sostegno a cui le donne fanno maggiormente ricorso mentre lavorano; ben il 73% di donne affida proprio ai nonni i propri figli durante l'orario di lavoro. Anche la scuola materna risulta un servizio molto utilizzato, mentre tutti gli altri servizi sono decisamente meno utilizzati²⁴. L'indagine CNEL-ISTAT ci mostra che a livello nazionale le mamme che lavorano affidano nel 54,5% dei casi il loro bambino o bambini ai nonni, nel 22,4% agli asili nido, nell'11% alla baby sitter.

In passato queste mamme-lavoratrici altoatesine hanno utilizzato poco i servizi; al primo posto vi sono sempre i nonni o altri parenti (a cui hanno fatto ricorso 39 donne su 126), seguiti a lunga distanza da asilo nido e scuola materna (rispettivamente utilizzati da 13 e 11 donne). Le donne residenti in area urbana hanno fatto maggiormente ricorso ai nonni (44,7%) rispetto a quelle di area rurale (22,8%).

2.4. Le neo-mamme non occupate

La seconda parte del questionario (sezione B) era rivolta alle mamme che non lavoravano; a loro si è chiesto se hanno mai cercato lavoro dopo la nascita del loro ultimo figlio, perché non stanno lavorando, se pensano di ritornare al lavoro in futuro e a quali condizioni lo farebbero, nonché quali sono i servizi a cui ricorrono e ricorrerebbero in caso di ripresa di una attività lavorativa.

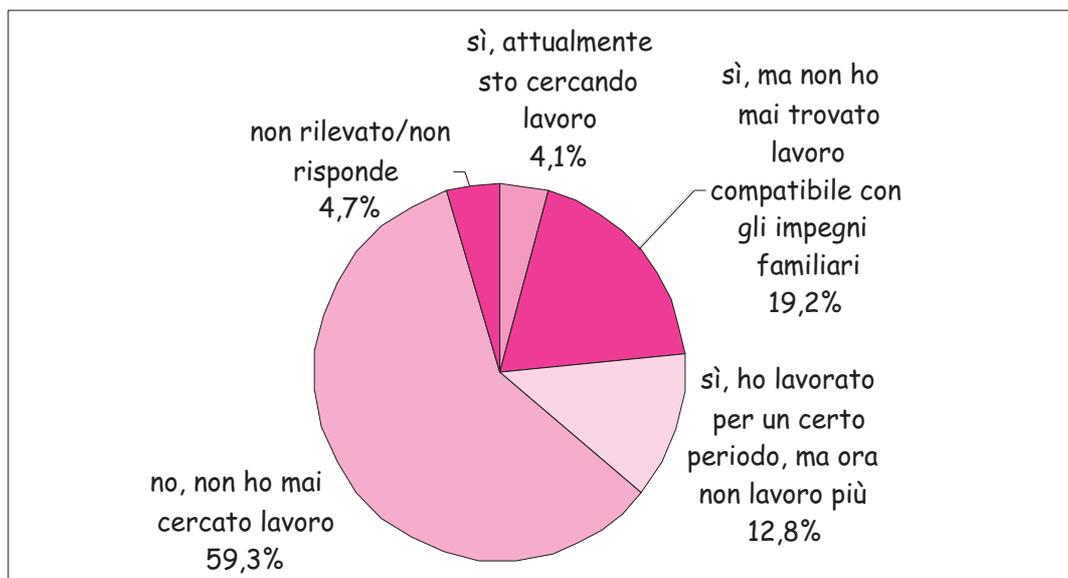
Il 57,7% delle mamme che hanno risposto al questionario si è dichiarata non occupata, ed ha quindi risposto alle domande della sezione B). Di esse ben il 59,3% non è mai stata alla ricerca di un lavoro, il 19,2% non ha mai trovato un'occupazione che fosse compatibile con gli impegni familiari, il 12,8% ha lavorato per un periodo di tempo ma ora non è più occupata e il 4,1% si dichiara attualmente in cerca di occupazione²⁵.

²³ Il totale è superiore a 100, dato che era possibile indicare fino a tre risposte (essendo che i figli potevano essere più di uno e quindi affidati a strutture o persone diverse).

²⁴ Nel leggere i dati riferiti alla scuola materna e all'asilo nido bisogna tener conto dell'età media dei bambini di queste donne. Gli ultimi nati nel 41,2% dei casi hanno meno di tre anni e nel 58,8% dei casi hanno un'età compresa tra 3 e 6 anni. Inoltre il 65,6% dei secondi figli hanno un'età da scuola materna e il 4,4% da asilo nido.

²⁵ I dati a livello nazionale mostrano che il 64% delle donne non occupate dichiara di volersi dedicare alla famiglia, il 10% non riesce a trovare un lavoro e il 9% non ha trovato un lavoro adatto. In C. Castagnaro, C. di Priamo, "Le neo-mamme non lavoratrici e le forze di lavoro potenziali", in CNEL-ISTAT, op.cit.

**Grafico 11: „Dopo la nascita del suo ultimo figlio, ha mai cercato lavoro”
(in %) – 2005 (n=172)**



Fonte: AFI-IPL 2005

Il numero dei figli cambia decisamente la propensione delle donne verso il lavoro: infatti il 43,5% delle donne con un figlio dichiara che ha cercato un lavoro, ma non ne ha mai trovato uno compatibile con gli impegni familiari (rispetto al 16,2% delle donne con 2 o più figli); ben il 62% delle donne con più figli non ha mai cercato lavoro, rispetto al 39,1% delle donne con un unico figlio²⁶.

2.4.1 Le motivazioni delle donne che non lavorano

Quali sono le motivazioni per cui questo insieme di donne non lavora? La tabella sottostante mostra come le tre risposte più frequenti siano “se lavorassi non saprei a chi

affidare mio figlio” (42,7%), “per scelta personale voglio dedicarmi completamente alla famiglia” (40,4%) e “se lavorassi il mio stipendio servirebbe in buona parte per pagare l’asilo nido o un altro servizio” (32,7%). A volersi dedicare alla famiglia sono maggiormente le donne con due o più figli, scelta anche sostenuta dal marito/convivente. Le donne con un unico figlio hanno dichiarato in percentuale maggiore di non aver mai trovato un lavoro part-time (39,1%) o vicino a casa/comodo da raggiungere (17,4%), evidenziando, quindi di essere forze di lavoro potenziali, ma di non aver trovato le condizioni favorevoli per rientrare nel mercato del lavoro.

²⁶ Bisogna tuttavia affrontare con cautela i legami di causa- effetto. La scelta di non partecipare al mercato del lavoro potrebbe essere trattata come indipendente ed influenzare essa stessa il numero dei figli.

Tabella 8: „Perchè attualmente non lavora“? – per numero di figli - 2005²⁷

	N. casi	%	Numero di figli	
			1 figlio	2+ figli
Se lavorassi non saprei a chi affidare mio figlio	73	42,7	47,8	44,0
Per scelta personale voglio dedicarmi completamente alla famiglia	69	40,4	26,1	43,3
Se lavorassi il mio stipendio servirebbe in buona parte per pagare l'asilo nido o un altro servizio	56	32,7	30,4	34,0
Altro motivo	28	16,4	26,1	14,2
Non ho mai trovato lavoro part-time	24	14,0	39,1	10,6
Il marito/convivente preferisce mi occupi della famiglia	20	11,7	4,3	13,5
Non vi è necessita economica familiare	18	10,5	8,7	11,3
Sono in congedo/aspettativa per un altro figlio/un'altra figlia	18	10,5	13,0	9,2
Non ho mai trovato un lavoro vicino casa/comodo da raggiungere	17	9,9	17,4	9,2
Aspetto di essere richiamata dal mio ex-datore di lavoro	2	1,2	0,0	1,4

Fonte: AFI-IPL 2005

2.4.2 Le forze di lavoro potenziali

Alle madri che si sono dichiarate non occupate è stato chiesto se hanno intenzione di tornare al lavoro in futuro: **l'83,7% ha dichiarato di voler riprendere un'attività lavorativa nei prossimi due anni²⁸**. La percentuale è del 93,5% per le donne residenti in area rurale e dell'81,6% per quelle di aree urbane. Il 79,7% delle donne che vivono col marito e il/i figlio/i (famiglia tradizionale) pensano di tornare a lavorare entro due anni, rispetto al 93,1% delle donne conviventi.

Quali sono i motivi che spingono le donne a voler ritornare al lavoro, ovvero a restare fuori dal mercato del lavoro? La tabella sottostante ci mostra come tra le donne che intendono riprendere a lavorare il diritto ad una pensione risulta il motivo nettamente predominante (indicato da 6 donne su 10), seguito dalla necessità economica, dall'aver interessi esterni alla famiglia e garantirsi l'autonomia finanziaria. La realizzazione professionale riveste un ruolo del tutto marginale nella ripresa del lavoro²⁹.

²⁷ Il totale di colonna è superiore a 100, dato che era possibile indicare fino a tre risposte.

²⁸ A livello nazionale il 62% delle neo-mamme non lavoratrici dichiara che ha intenzione di cercare un lavoro in futuro, quindi anche a livello nazionale l'allontanamento dal lavoro è visto come uno status provvisorio (C. Castagnaro, C. Di Priamo, "Le neo mamme non lavoratrici e le forze di lavoro potenziali", in CNEL-ISTAT, op.cit., pag. 11). La cifra nazionale si avvicina molto alle risultanze del dato locale, se si considera che il Cnel-Istat non ha posto la domanda alle donne in cerca di occupazione, per cui al 62% vanno aggiunte queste donne.

²⁹ I dati della prima indagine campionaria sulle nascite indicano, che oltre il 60% delle forze potenziali dichiara di voler lavorare principalmente per contribuire al bilancio familiare (C. Castagnaro, C. Di Priamo, Le neo mamme non lavoratrici e le forze di lavoro potenziali, in CNEL-ISTAT, op.cit., pag. 14).

Tra le donne che hanno dichiarato di voler continuare a fare le casalinghe, metà dichiara di

volersi dedicare alla famiglia, e un terzo desidera un'altra maternità.

Tabella 9: "Nei prossimi due anni intende tornare a svolgere un lavoro retribuito?" - 2005³⁰

	Se sì, per quali motivi?	n. casi	%
Sì 83,7%	per maturare i diritti ad una pensione	90	62,5
	per necessità economica familiare	56	38,9
	per avere interessi esterni all'ambiente domestico	56	38,9
	per aver autonomia finanziaria	48	33,3
	per realizzarmi professionalmente	8	5,6
	per altri motivi	7	4,9
	numero totale donne	26	
	Se no, per quali motivi?	n. casi	%
No 15,1%	per scelta personale voglio dedicarmi alla famiglia	14	53,8
	vorrei un altro figlio/un'altra figlia	6	23,1
	altro motivo	6	23,1
	marito/convivente preferisce mi occupi della famiglia	4	15,4
	ho un figlio/familiare con problemi di salute	3	11,5
	non ho la necessità economica di lavorare	2	7,7
	numero totale donne	26	

Fonte: AFI-IPL 2005

Una domanda analoga era stata posta anche nell'indagine del 2003: i risultati non sono però esattamente comparabili, sia perché allora non era stato posto un orizzonte temporale alla volontà di rientro, sia perché le opzioni di risposta erano leggermente diverse. Tuttavia emerge chiaramente come tra le motivazioni per il rientro sia aumentata l'importanza di costruirsi una pensione.

Indipendentemente dalla loro intenzione di rientrare

nel mondo del lavoro abbiamo chiesto alle donne: "se volesse lavorare, pensa che troverebbe facilmente lavoro"? Sei donne su dieci ritengono non sarebbe facile trovare lavoro per il fatto di essere disposte a lavorare solo part-time. Il 28,5%, invece, dice che è tutto sommato facile trovare lavoro in Alto Adige se ci si accontenta, mentre il 26,7% sostiene che essere madri pesa negativamente nel momento della selezione.

³⁰ Il totale di colonna risulta superiore al 100%, essendo che era possibile fornire fino a due risposte.

Tabella 10: “Se volesse lavorare, pensa che troverebbe facilmente lavoro?” - 2005

	n. risposte	%*
Si		
sì, accontentandosi è facile trovare lavoro in Alto Adige	14	53,8
sì, le mie particolari competenze mi permetteranno di trovare lavoro	14	53,8
No		
no, perché sarei disposta a lavorare solo part-time	103	59,9
no, nelle selezioni del personale incide molto il fatto di essere donne e madri	46	26,7
no, le mie esigenze d'orario possono non coincidere con quelle di lavoro	30	17,4
no, le mie competenze potrebbero non essere più all'altezza delle richieste dei datori di lavoro	9	5,2
no, altri motivi	5	2,9
numero totale donne	172	148,2

Annotazione: * la somma delle percentuali è superiore a 100 in quanto era possibile dare fino a due risposte.

Fonte: AFI-IPL 2005

Nel 2005 le donne residenti in aree rurali dichiarano nel 30,5% dei casi che è facile trovare lavoro, se ci si accontenta, mentre si sentono relativamente più forti le donne di area urbana, che nel 16,1% dei casi sostengono che le loro particolari competenze permetteranno di trovare lavoro. La predisposizione verso il part-time risulta molto alta per entrambi questi gruppi di donne, e ancora maggiore se si considerano le donne con un figlio. Nel 78,3% esse dichiarano che non sarà facile trovare lavoro, essendo loro disposte unicamente ad accettare un contratto part-time, e nel 26,1% dei casi, perché si rendono conto di avere esigenze di orario non coincidenti con quelle del mercato del lavoro. Le donne con un figlio sono, quindi, decisamente più pessimiste rispetto a quelle con due figli.

Confrontando ora invece le risposte forniteci dalle donne nel 2005 alla domanda “troverà

facilmente lavoro” rispetto alle risposte che ci avevano dato le stesse donne nel 2003, è facile notare come è subentrata nelle rispondenti un sorta di consapevolezza delle difficoltà di trovare lavoro dopo la maternità. Infatti ben il 60% delle rispondenti che nel 2003 pensavano di trovare un lavoro senza problemi ora si attesta su posizioni negative, e ben 85,7% di coloro che già nel 2003 si dimostravano pessimiste non hanno cambiato idea. E la motivazione principale è che è difficile trovare lavoro se si è disposti a lavorare solo part-time. Su 109 donne, che rappresentano il sottocampione di donne che dopo la maternità non è rientrata al lavoro, mentre nel 2003 60 erano ottimiste e 49 pessimiste, nel 2005 le pessimiste sono diventate 78 e le ottimiste si sono dimezzate (31).

Tabella 11: “Se volesse lavorare, pensa che troverebbe facilmente lavoro?” – per zona di residenza e numero di figli (in %) - 2005

	Zona di residenza		Numero di figli	
	area urbana	area rurale	1 figlio/a	2 o più figli
si				
sì, accontentandosi è facile trovare lavoro in Alto Adige	19,4	30,5	13,0	31,0
sì, le mie particolari competenze mi permetteranno di trovare lavoro	16,1	5,7	0,0	7,7
no				
no, perché sarei disposta a lavorare solo part-time	61,3	59,6	78,3	57,0
no, nelle selezioni del personale incide molto il fatto di essere donne e madri	29,0	26,2	30,4	26,1
no, le mie esigenze d'orario possono non coincidere con quelle di lavoro	19,4	17,0	26,1	16,9
no, le mie competenze potrebbero non essere più all'altezza delle richieste dei datori di lavoro	9,7	4,3	8,7	4,9
no, altri motivi	9,7	1,4	0,0	3,5

Fonte: AFI-IPL 2005

Tabella 12: “Facilità di trovare lavoro: confronto 2003 -2005 (donne che non lavoravano né nel 2003 né nel 2005, n=109)

		Facilità di trovare lavoro 2005		
		sì	no	Totale
Facilità di trovare lavoro 2003	sì	24 40,0%	36 60,0%	60 55%
	no	7 14,3%	42 85,7%	49 45%
Totale		31 28,4%	78 71,6%	109 100,0%

Fonte: AFI-IPL 2005

2.4.3 Condizioni oggettive e soggettive per la ripresa del lavoro

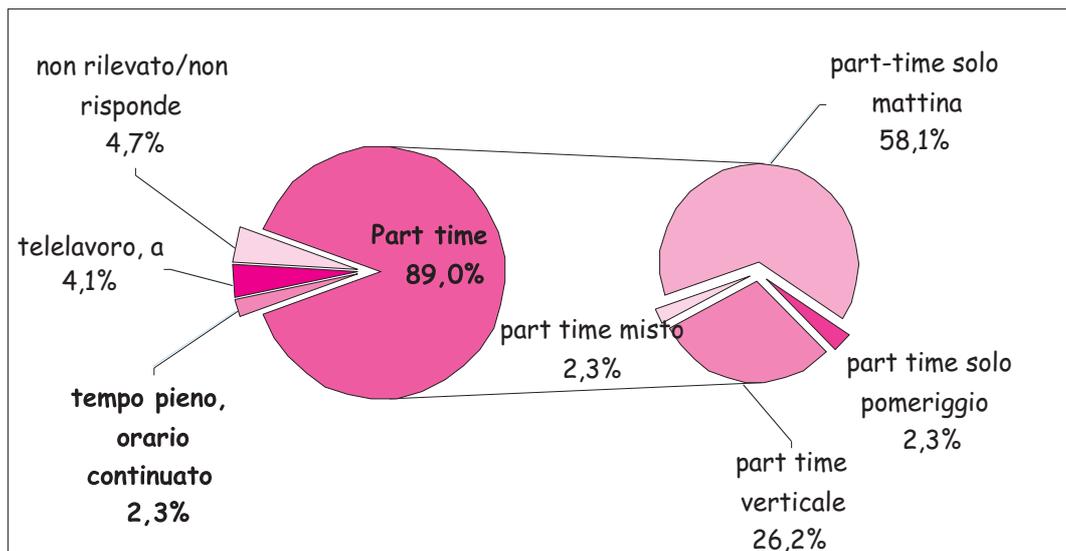
Oltre alla propensione a ritornare al lavoro abbiamo chiesto alle mamme-casalinghe quali sarebbero le condizioni per il loro rientro. La prima domanda verteva sull'orario preferito in caso di

ripresa lavorativa: appena il 2,3% delle madri sarebbe disposta a lavorare a tempo pieno (e solo con orario continuato), mentre l'89% sceglierebbe il part-time e una quota del 4,1% altre modalità (quali telelavoro o lavoro a domicilio). Per il 58,1% delle rispondenti l'orario ideale sarebbe lavorare tutte le mattine, mentre un quarto preferirebbe il part-time verticale, ovvero la-

vorare solo alcuni giorni della settimana a tempo pieno. Meno auspicati gli altri regimi di part-time. Non si registrano sostanziali differenze a

seconda della zona di residenza, del livello di istruzione, della presenza di un partner o del numero di figli.

Grafico 12: Orario ideale di lavoro delle madri non occupate - 2005

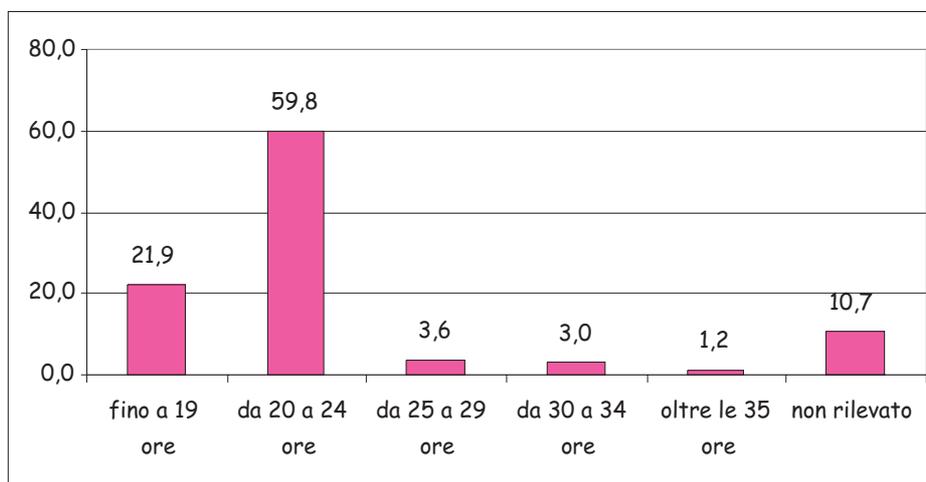


Fonte: AFI-IPL 2005

Le ore "ideali" per cui sarebbero disposte a lavorare sono in media poco meno di 20 ore alla settimana (19,8 ore); una donna su cinque vorrebbe lavorare fino a 19 ore, mentre il 60% sono disposte a lavorare tra 20 e 24 ore. Sopra le 24 ore la settimana vorrebbe lavorare appena il 14,8% delle donne, a conferma ancora una vol-

ta che la maggior parte delle donne troverebbe proprio nel part-time uno strumento di conciliazione tra lavoro e famiglia. Anche in tal caso non ci sono differenze sostanziali a seconda della zona di residenza, del livello di istruzione, della presenza di un partner o del numero di figli³¹.

Grafico 13: Numero ideale di ore settimanali per cui vorrebbero lavorare le madri non occupate - 2005 (in %)



Fonte: AFI-IPL 2005

³¹ A livello nazionale il 76% delle donne vorrebbe lavorare meno di 20 ore, e di queste quasi il 50% tra 20 e 24 ore (C. Castagnaro, C. Di Priamo, Le neo mamme non lavoratrici e le forze di lavoro potenziali, in CNEL-ISTAT, op.cit., pag. 15).

Tabella n. 13 - Orario di lavoro preferito nel 2005 a confronto con l'orario preferito nel 2003 dalle donne che non sono mai rientrate al lavoro

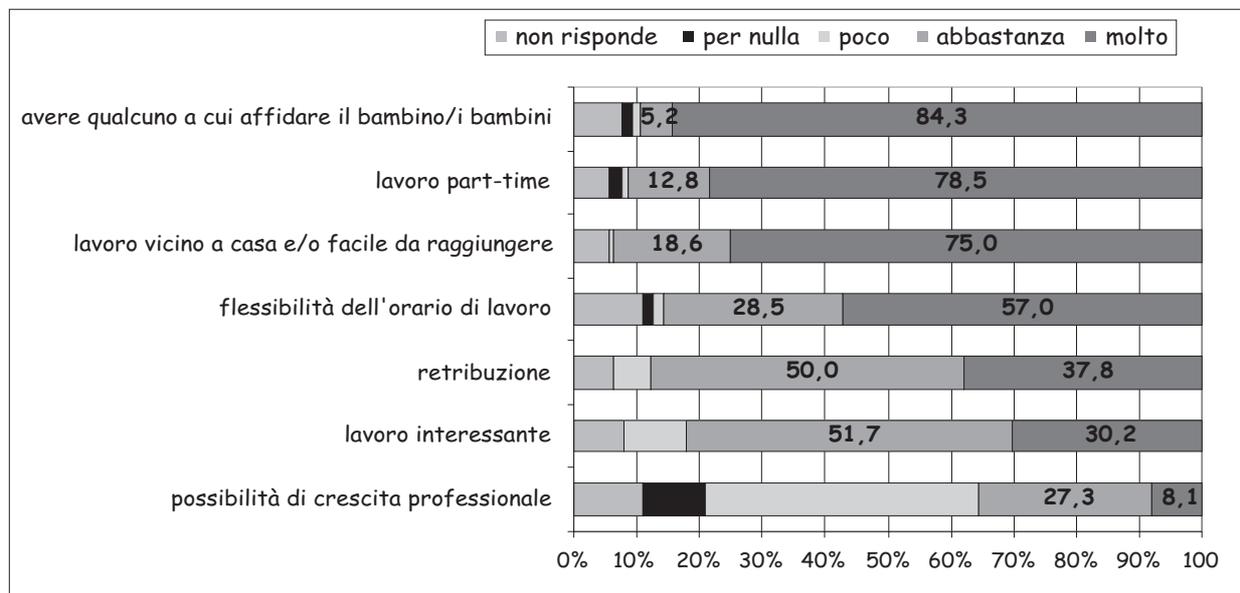
Tipo di orario con cui le donne rientrerebbero 2005						
Regime di orario preferito nel 2003			tempo pieno	part-time	altro orario	totale
	tempo pieno	unità	3	77	1	81
			3,7%	95,1%	1,2%	100,0%
	part-time	unità		36	1	37
				97,3%	2,7%	100,0%
	altro orario	unità		12	2	14
				85,7%	14,3%	100,0%
	totale	unità	3	125	4	132
		2,3%	94,7%	3,0%	100,0%	

Dalla tabella sopra esposta si evince, infatti, che l'orario di lavoro preferito dalle donne rimane di gran lunga il part-time, sia che esse preferissero nel 2003 il tempo pieno sia che preferissero altro tipo di orario di lavoro. Coloro che, infatti, nel 2003 preferivano rientrare al lavoro a tempo pieno, nel 2005 solo il 3,7% continua a preferire il tempo pieno, mentre ben il 95,1% rientrerebbe a part-time. Anche coloro che nel 2003 preferivano altro orario di lavoro (rispetto e al tempo pieno e rispetto al part-time), nel 2005 preferiscono il part-time nella misura del 85,7%.

Gli aspetti importanti che condizionano la ripresa

sono soprattutto il poter contare su qualcuno a cui affidare i bambini (molto importante per l'84,3% delle mamme), avere un lavoro part-time (molto importante per il 78,5%) e trovare un'occupazione vicina a casa e/o facile da raggiungere (in media molto importante per il 75% delle mamme, percentuale però che scende al 67,7% per le donne residenti in zone urbane). La retribuzione è solo quinta in ordine di importanza (anche se è molto importante per il 54,8% delle donne di aree urbane rispetto al 34% delle donne residenti in zone rurali), e fanalino di coda è la crescita professionale.

Grafico 14: „Per lei, quanto sono importanti i seguenti aspetti per poter ricominciare a lavorare?” - 2005



Fonte: AFI-IPL 2005

2.4.4 L'utilizzo attuale e futuro dei servizi per la cura dei bambini da parte delle mamme non occupate

L'ultima domanda della sezione B), dedicata alle madri non occupate al momento della somministrazione del questionario, chiedeva a quali persone o servizi si affidavano per accudire i bambini attualmente, nonché a quali strutture penserebbero di affidarsi nel caso in cui riprendessero un'attività lavorativa.

Il 39,5% delle madri non occupate si avvale della scuola materna, il 37,2% dei nonni o di altri parenti, mentre tutti gli altri servizi hanno percentua-

li di affidamento bassissime. Se la donna dovesse riprendere una attività lavorativa la situazione cambia decisamente, ed aumenta l'ipotesi di ricorso a tutti i servizi: alla scuola materna si rivolgerebbero il 64,5%, ai nonni nel 50% dei casi e al terzo posto ci sarebbe l'asilo nido (prospettato dal 17,4% delle madri), seguito dalle Tagesmütter (soluzione a cui farebbe ricorso il 12,2% delle madri). La differenza di circa 25 punti percentuali tra le mamme che già mandano i figli alla scuola materna e quelle che li manderebbero in caso di ripresa lavorativa, indica che questa ripresa è spesso vista proprio a seguito dell'entrata del figlio/figlia nella fascia di età propria della scuola materna.

Tabella 14: Modalità prevalente di affidamento dei bambini attualmente e se la madre decidesse di lavorare (in %)³²– 2005

soluzioni a cui fa ricorso attualmente	%
scuola materna	39,5
nonni/parenti	37,2
baby sitter/collaboratrice domestica	3,5
asilo nido pubblico o privato	3,5
Elki	3,4
associazioni private/ cooperative di Tagesmütter	2,3
altro	1,7
Totale donne	172
soluzioni a cui farebbe ricorso se lavorasse	%
scuola materna	64,5
nonni/parenti	50,0
baby sitter/collaboratrice domestica	7,0
asilo nido pubblico o privato	17,4
Elki	5,8
associazioni private/ cooperative di Tagesmütter	12,2
altro	2,3
Totale donne	172

Fonte: AFI-IPL 2005

³² Il totale è superiore a 100, dato che era possibile indicare fino a tre risposte (essendo che i figli potevano essere più di uno e quindi affidati a strutture o persone diverse).

Scheda 2: I servizi alla prima infanzia in provincia di Bolzano³³.

In provincia di Bolzano al 31.12.2003 vi erano 11 asili nido pubblici (con complessivi 501 posti-bambino, 475 iscritti effettivi e 355 frequentanti medi al giorno), e 18 asili nido privati (con 307 posti-bambino, 398 iscritti e 281 frequentanti medi al giorno). Di questi 307 posti 25 erano del nido aziendale dell'Ospedale di Bolzano, di cui usufruiscono i dipendenti della struttura stessa. Nel 2003 erano operative sul territorio provinciale 135 Tagesmütter, che garantivano nel complesso 405 posti, ed assistevano 775 bambini (per complessive 415.860 ore di servizio usufruite dai bambini).

In complesso, quindi, nell'anno 2003 su 15.800 bambini di età 0-3 anni la capacità ricettiva dei servizi per la prima infanzia era pari a **1.213 posti**, con un **indice di dotazione (posti ogni 100 bimbi 0-3 anni) pari al 7,7** – in crescita costante dal 1998 quando si attestava sul 4,2.

La frequentazione degli asili nido ha una forte connotazione linguistica; nei nidi pubblici il 75,8% sono bimbi di lingua italiana, il 13,1% di lingua tedesca, il 11,2% di altra lingua, mentre negli asili privati il 51,3% dei bambini è di madrelingua italiana, il 29,1% di lingua tedesca, il 15,3% di altra lingua, il 4,3% ladino. In Alto Adige domina, quindi, negli asili nido la presenza di bambini in lingua italiana (72,2% del totale), con una incidenza notevolmente superiore alla consistenza linguistica, da un lato perché molti servizi sono dislocati nella città di Bolzano (con la popolazione italiana prevalentemente insediata nel capoluogo), e dall'altro perché l'asilo nido risulta in parte ancora un po' lontano alla cultura di area tedesca.

Rimane comunque elevata, secondo i dati della Ripartizione Servizio sociale, la quota di domanda non soddisfatta dei nidi (inteso come rapporto tra bambini in lista di attesa e posti disponibili nei nidi), passata dal 21,6% del 1997 al 58,6% del 2001.

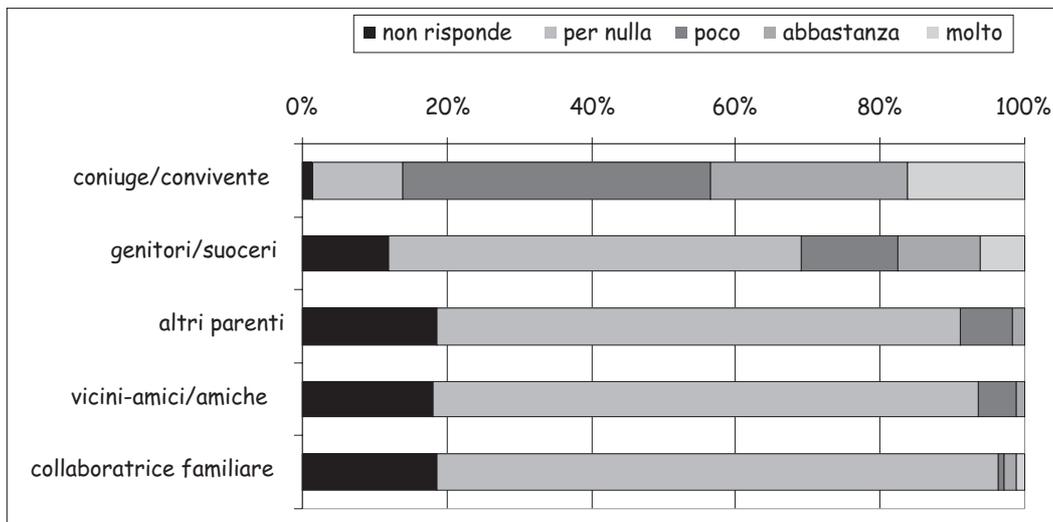
2.5 La condivisione dei lavori domestici e l'aiuto ricevuto nella cura e nell'educazione dei figli

Questo ultimo paragrafo che descrive i risultati del questionario era rivolto a tutte le donne, occupate e non. Il fine era quello di verificare quanto è il livello di condivisione e di aiuto ricevuto da queste madri dalla famiglia e dalla cerchia di amici/vicini, nonché da una eventuale collaboratrice familiare, sia rispetto ai lavori domestici, che alla cura ed educazione dei figli. Il primo grafico mostra, appunto, il contributo che le donne dichiarano di ricevere nell'ambito dei lavori domestici. Si

tratta, quindi, di una valutazione meramente soggettiva delle donne, che non quantifica in termini temporali e di impegno l'aiuto ricevuto. Ad aiutare maggiormente le mamme sono i coniugi/conviventi, che in oltre il 40% dei casi aiutano "abbastanza" o "molto" le loro mogli/conviventi nei lavori di casa. I genitori e suoceri aiutano in maniera decisamente minore, mentre gli altri parenti, amici o collaboratrici familiari sono praticamente assenti nello svolgere tali incombenze³⁴. A parte l'elevato tasso di non risposta, va detto che questo campione tende a sottostimare la presenza di collaboratrici familiari, in quanto tra le donne intervistate tendono a prevalere le qualifiche medie e basse.

³³ Provincia autonoma di Bolzano, Ripartizione politiche sociali, Statistiche sociali 2003, Bolzano, settembre 2004.

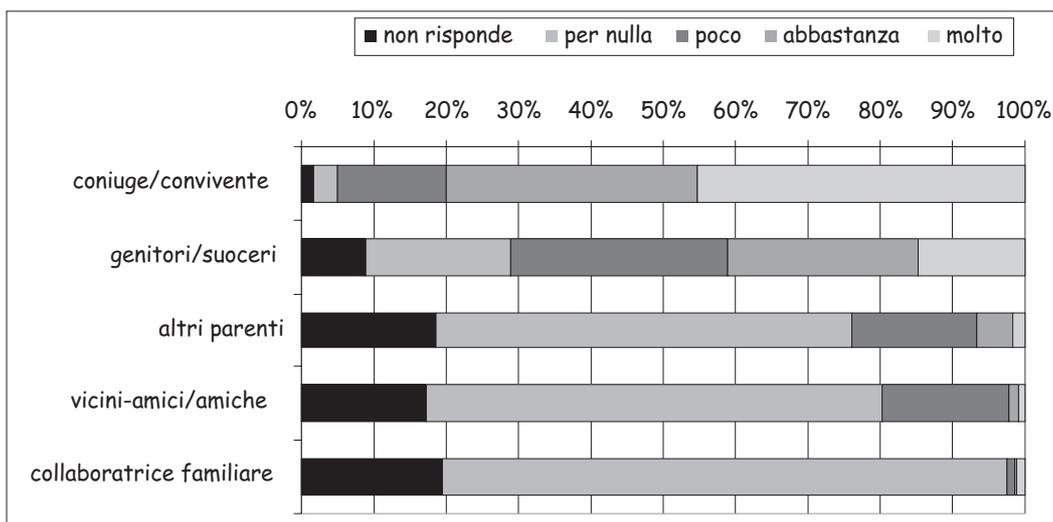
³⁴ Secondo la prima indagine nazionale sulla nascita il 73% delle neo-mamme italiane dichiara di non ricevere aiuti domestici; tra chi invece li riceve, il 38,7% ha una collaboratrice domestica, e il 28% viene supportata dal partner. Pur essendo limitato l'aiuto domestico da parte del partner, il 90% delle madri a livello nazionale si dichiara "abbastanza" o "molto soddisfatta" dell'aiuto ricevuto dal compagno, segno evidente che in molte zone d'Italia i ruoli di uomo e donna sono ancora ben distinti, per cui anche un piccolo aiuto da parte dell'uomo viene considerato significativo.

Grafico 15: „Quanto la aiutano queste persone nei lavori domestici?“ (in %) - 2005

Fonte: AFI-IPL 2005

Il secondo grafico mostra, invece, quanto le donne possano contare su altre persone nella cura e nell'educazione dei figli; in tal caso cresce decisamente il contributo del partner, posto che il 45,3% delle donne dichiara di ricevere "molto" aiuto ed il 34,7% "abbastanza" aiuto da parte del partner. Emerge, inoltre, il ruolo ancora rilevante dei nonni, che in circa il 40% dei ca-

si aiutano "molto" o "abbastanza" la figlia o nuora nella cura e nell'educazione dei propri nipoti. Altri parenti, nonché vicini ed amici aiutano le madri in quote decisamente minori, sottolineando il fatto che la cura ed educazione dei bambini risulta ristretta all'ambito familiare in senso stretto, con il solo ausilio "esterno" delle nonne e dei nonni.

Grafico 16: „Quanto la aiutano queste persone nella cura e nell'educazione dei figli?“ (in %) - 2005

Fonte: AFI-IPL 2005

In ambedue gli ambiti (lavori domestici e cura/educazione dei figli) non si sono rilevate marcate differenze a seconda della zona di resi-

denza, del numero di figli o del fatto che la donna sia o meno occupata.

3

Conclusioni

L'indagine, grazie al suo campione longitudinale, ha consentito di seguire nel tempo gli orientamenti al lavoro e le valutazioni sull'attività lavorativa di un cospicuo gruppo di donne che aveva lasciato l'attività lavorativa entro il primo anno di vita del bambino. Mentre la prima indagine del 2003 riusciva già a fornire un quadro dettagliato delle intenzioni, delle motivazioni e delle condizioni del rientro lavorativo delle donne dopo la maternità, questo approfondimento compie importanti passi in avanti. Infatti, nella ricerca sulla conciliazione tra lavoro e famiglia si è talvolta evidenziato come le intenzioni e le aspettative possano cambiare con il passare del tempo dopo la maternità. Questa indagine, che ha interpellato le stesse donne a distanza di due anni, ha confermato una certa divaricazione tra le aspettative di rientro delle donne e le concrete possibilità offerte dal mercato del lavoro e dagli impegni familiari. Dopo due anni dalla precedente indagine (e quindi mediamente a tre anni dalla nascita dell'ultimo figlio) il numero di donne che ha ripreso a lavorare è aumentato, ma rimane ancora molto basso: appena il 42,3% di tutte le intervistate nel 2005 ha dichiarato di essere occupata. Anche tra coloro che nel 2003 aveva dichiarato di volere riprendere a lavorare, ben il 62,6% non è di fatto occupata.

Se due anni fa il rientro a tempo pieno rappresentava ancora un'opzione, per quanto minoritaria, ora la possibilità lavorativa è riposta quasi esclusivamente nel part-time, ed è emersa la consapevolezza delle difficoltà a trovare un lavoro compatibile con gli impegni familiari. Nel seguito gli altri principali risultati della ricerca vengono presentati alla luce delle

possibili strategie di conciliazione delle madri, sia dal punto di vista delle scelte personali, sia da quello del sostegno che le politiche pubbliche possono dare.

3.1 Fecondità ed offerta di lavoro femminile in Italia e in Alto Adige: i principali risultati delle due indagini

L'Italia detiene uno dei più bassi tassi di fecondità tra i vari paesi europei; nel 2002 sono nati 1,26 figli per ogni donna in età feconda, con solo lievi differenze tra Nord e Sud Italia. Il basso tasso di fertilità femminile in Italia non si può però spiegare con uno scarso desiderio di maternità da parte delle donne: la percentuale di donne con un figlio è solo leggermente scesa negli ultimi 50 anni, ma non è questo il motivo del drastico crollo della fecondità. Negli ultimi anni sono - invece - **creciuti i figli unici**, quindi il passaggio cruciale e sempre più raro è quello dal primo al secondo figlio (e ancora maggiormente a quelli successivi). L'80% delle attuali quarantenni ha avuto almeno un figlio, mentre **si sono drasticamente ridotte le nascite di secondo ordine** (che rappresentavano la norma tra le mamme e le nonne delle quarantenni di oggi). Le donne di oggi continuano, però, a desiderare almeno due figli³⁵, registrando quindi uno scollamento tra desiderio di maternità e natalità reale. La **situazione altoatesina** (che si allontana dal modello mediterraneo di bassa partecipazione delle donne al mondo del lavoro e bassa fecondità) vede, invece, la coesistenza di (relativamente) elevati tassi di natalità ed alti livelli

³⁵ Vedasi la sintesi dell'ISTAT dello studio: CNEL-ISTAT, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*, op.cit.

di partecipazione femminile al mercato del lavoro³⁶. L'Alto Adige presenta, infatti, un elevato tasso di natalità (nel 2003 si sono registrati 10,8 nati vivi ogni mille residenti, contro il 9,4 del dato nazionale, il 9,1 del Nord, l'8,9 del Centro, ed il 10,1 del Sud Italia e Isole), uniti ad un tasso di attività femminile del 59,4%, in linea con gli obiettivi europei di Lisbona.

Per quanto concerne la partecipazione femminile al mercato del lavoro in Italia la situazione è alquanto differenziata per area territoriale; i tassi di attività nel Nord-Centro Italia si attestano al 54,2% rispetto al 36,8% del Sud Italia, che registra elevate quote di donne disoccupate (il tasso di occupazione nel Sud Italia è - infatti - appena del 27% rispetto al 50,5% del Centro-Nord). Proprio al Nord è maggiormente diffuso il part-time femminile (20,4%) rispetto al Centro-Sud (dove il 16% delle donne lavora part-time), mentre il lavoro temporaneo è maggiormente diffuso al sud (17,3%).

La prima indagine campionaria sulle nascite a livello nazionale evidenzia che il 14% delle donne che lavorava in gravidanza decide di abbandonare il lavoro a seguito della maternità. Per molte neo-mamme lasciare il lavoro è, tuttavia, solamente una scelta temporanea; **infatti il 71% delle neo-mamme che al momento dell'indagine non lavorava desidera ritornare a lavorare in futuro**³⁷. I dati emersi da questa ricerca svolta in provincia di Bolzano confermano a livello locale il trend nazionale: **l'83,7% delle rispondenti ha dichiarato di voler riprendere un'attività lavorativa nei prossimi due anni**, segno che anche in Alto Adige l'abbandono del lavoro è - almeno nelle intenzioni - una scelta temporanea della donna.

Interessante è stato anche indagare **la relazione esistente tra livelli di occupazione e numero (ed età dei figli)**: dall'indagine nazionale emerge come tra le mamme-lavoratrici ben il 57,1% sia primipara (e ha un livello di istruzione mediamente elevato), mentre le donne non occupate hanno una numero di figli maggiore e hanno mediamente titoli di studio più bassi delle madri occupate. La suddetta indagine ha messo in luce come i comportamenti lavorativi delle neo-mamme risultino molto differenziati per zona di residenza, istruzione e - appunto - numero di figli. A 18-21 mesi dalla nascita lavora, infatti il 63,2% delle mamme del centro-nord rispetto al 32,5% di quelle del sud, il 76% delle mamme laureate rispetto al 32% di quelle con licenza media o elementare. Le neo-mamme con un figlio lavorano nel 57% dei casi, rispetto al 44,7% se i figli sono 2 o più³⁸. Anche i dati desumibili dall'indagine locale, presentata in questo rapporto, mostrano che la percentuale di neo-mamme occupate è molto variabile a seconda della zona di residenza (infatti lavora il 60,3% delle donne di area urbana rispetto al 35,9% di quelle di zone rurali), cresce all'aumentare del livello di istruzione (dal 30% delle madri con scuola dell'obbligo fino al 54,5% delle madri laureate), e soprattutto ha un crollo drastico quando i figli sono due o più; infatti lavora il 73,3% delle primipare ed appena il 28,6% delle donne con due o più figli. Anche in Alto Adige, quindi, si prospetta il problema del passaggio dal primo figlio a quelli successivi ai fini della partecipazione attiva delle donne al mondo del lavoro.

Come la precedente indagine "Maternità e lavoro" ed il presente studio hanno mostrato, **permangono ostacoli soggettivi ed oggettivi**

³⁶ Per un'analisi delle tendenze di fecondità e di partecipazione delle donne al lavoro in Italia vedasi il contributo di Alessandra Righi al seminario CNEL-ISTAT, Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione, Atti del seminario, Roma, 2.12.2003.

³⁷ Una propensione addirittura superiore a ritornare al lavoro dopo un'interruzione per maternità è stata rilevata anche in Alto Adige presso le neo-mamme che si sono licenziate; ben l'82% di esse ha intenzione di ritornare a lavorare (cfr. Pighin E., Vogliotti S. (AFI-IPL), Maternità e lavoro. Una ricerca sulle neo mamme dimesse in Alto Adige, op.cit)

³⁸ fonte: CNEL-ISTAT, Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione, op.cit.

vi che si frappongono alla conciliazione tra lavoro e famiglia in Alto Adige. Nell'indagine condotta da AFI-IPL nel 2003³⁹ il 44,7% delle neo-mamme dimesse diceva di essersi licenziata per l'impossibilità di ridurre l'orario di lavoro. Anche dai risultati dell'indagine nazionale sulle nascite sembra esistere un "**problema di conciliazione**", posto che il 35,7% delle neo-madri lavoratrici intervistate riporta di avere "difficoltà di conciliazione". L'aspetto che maggiormente causa difficoltà è la rigidità dell'orario di lavoro, seguito dal lavoro a turni, pomeridiano o serale e durante il fine settimana. Tra desiderio di maternità (spesso dopo il primo figlio) e scelte riproduttive, si frappongono quindi una **serie di ostacoli** che la donna deve superare nel poter conciliare lavoro e famiglia. L'Alto Adige da questo punto di vista, non fa eccezione ed i vari progetti di conciliazione messi in campo da enti pubblici ed aziende private, proprio a favore della conciliazione famiglia lavoro, sono solo i primi timidi passi verso una strada ancora molto lunga da percorrere.

3.2 Maternità e lavoro in Italia ed in Alto Adige: le strategie di conciliazione delle neo-mamme

Scopo della presente indagine era da un lato verificare a circa 24-36 mesi dalla maternità la situazione occupazionale delle donne altoatesine che nel 2002 si erano dimesse, ma anche rilevare le strategie di conciliazione adottate dalle donne che lavorano, così come gli ostacoli e le prospettive di coloro che non sono ancora rientrate al lavoro.

Le donne adottano una **serie di strategie conciliative**, spesso in maniera congiunta e flessibile:

1. La prima strategia di conciliazione risulta il **part-time**: dopo la maternità, infatti il tempo diventa un fattore di stress organizzativo per le neo-mamme. Con la nascita dei bambini l'autonomia della donna diminuisce decisamente, vi sono molti più vincoli alla sua "libertà personale" di gestire il tempo, ed il part-time è spesso visto come l'unica soluzione per rientrare nel mercato del lavoro. A livello nazionale il 33,2% delle neo-mamme lavoratrici dipendenti lavora a tempo parziale (rispetto al 16,9% se si considerano tutte le donne). Spesso l'offerta di lavoro "post maternità" è però frustrata dalla indisponibilità di tale forma contrattuale, come già lamentato dalle donne altoatesine dimesse intervistate nel 2003⁴⁰. Tra le neo-mamme altoatesine intervistate nel 2005 si registra una cospicua quota di ingressi/rientri nel mondo del lavoro da attribuirsi al part-time; l'80,1% delle donne occupate lavora con contratti a tempo ridotto, e la metà di esse nella modalità "classica" del lavoro solo di mattina.
2. Una seconda alternativa è rappresentata dalla **riduzione del tempo di lavoro e dalla sua flessibilità**; oltre il 60% delle neo-mamme lavoratrici che abbiamo intervistato lavora meno di 24 ore la settimana, ed appena il 20% oltre 30 ore, segno evidente che la disponibilità temporale si riduce in presenza di figli, in particolare col passaggio dal primo al secondo figlio. In Italia quasi la metà delle neo-mamme che non lavora idealmente vorrebbe lavorare tra 20 e 24 ore la settimana, mentre dalla presente indagine risulta che in Alto Adige tale quota arriva al 60%.
3. Un'ulteriore strategia di conciliazione risultano i **nonni**. In Italia, così come in Alto Adige, la famiglia rappresenta ancora un forte

39 Pighin E., Vogliotti S. (AFI-IPL), Maternità e lavoro. Una ricerca sulle neo mamme dimesse in Alto Adige, op.cit, pag. 21.

40 Pighin E., Vogliotti S. (AFI-IPL), Maternità e lavoro. Una ricerca sulle neo mamme dimesse in Alto Adige, op.cit. L'87% delle donne dimessesi preferirebbe un orario di lavoro part-time in caso di nuovo contratto di lavoro.

ammortizzatore sociale, in particolare per l'accudimento di bambini in età pre-scuola materna. La rete di solidarietà in famiglia rappresenta, infatti, una vera "fonte" di ore di volontariato. Oltre il 50% dei bambini italiani fino a 3 anni con madri che lavorano viene affidato ai nonni, soprattutto per la fiducia che i genitori ripongono in loro e per la comodità della soluzione. Spesso l'impegno richiesto ai nonni è decisamente intenso: un terzo dei bambini italiani affidati ai nonni trascorre infatti insieme a loro dalle 20 alle 29 ore alla settimana, il 26% da 30 a 39 e il 25% da 40 a 49 ore. I nonni forniscono inoltre aiuto domestico, e costituiscono una funzione "tampone" nei momenti di emergenza (soprattutto per le malattie dei bambini), nonché forniscono aiuti in denaro in caso di necessità. Non da ultimo affidare i bambini ai nonni è la situazione maggiormente vantaggiosa dal punto di vista economico⁴¹. Dalla presente ricerca emerge come anche in Alto Adige il ruolo dei nonni sia ancora molto forte, sia nell'accudimento dei bambini mentre la madre lavora, ma anche nella cura e nell'educazione dei nipoti, pur in presenza di madri casalinghe.

4. La quarta via per conciliare risulta il ricorso ai **servizi all'infanzia**, spesso laddove i nonni non sono disponibili per vari motivi (perché lavorano, perché abitano in altre città, perché non disponibili a prendersi cura dei nipoti ecc.). L'indagine CNEL-Istat riporta che il 21,7% delle madri che non utilizzano il nido lo fanno per mancanza di posti, il 20,9% per la carenza di nidi nel Comune di residenza e il 19,3% per la retta troppo cara. E' quindi evidente una forte domanda potenziale di servizi all'infanzia che non viene soddisfatta dall'offerta. Anche nella situazione altoatesina la domanda di posti eccede l'offerta, che va quindi potenziata non

solo in termini quantitativi, ma anche in relazione alla flessibilità dei servizi, alla capillarità territoriale, all'accessibilità economica, nonché all'integrazione tra pubblico e privato.

5. Un'altra strategia molto usata è quella del ricorso ad **aspettative o astensioni dal lavoro non retribuite**, previste però quasi esclusivamente nel settore pubblico⁴². Ricordiamo che questa indagine riguardava donne che lavoravano prevalentemente nel settore privato (le donne che si sono dimesse pur lavorando nel settore pubblico erano appena il 2% del panel). Le lavoratrici private nella stragrande maggioranza dei casi - quindi - non potevano attuare tale strategia per motivi contrattuali, non essendo previsti questi istituti nei loro contratti collettivi nazionali o aziendali.

3.3 Conciliazione in Alto Adige: che fare?

Come abbiamo visto, le donne adottano un mix di strategie conciliative, per riuscire a conciliare cura ed educazione dei figli, lavori domestici e lavoro pagato. La conciliazione lavoro-famiglia (ma anche il tempo libero, che pur rappresenta una componente fondamentale di una persona) sembra un problema che si acuisce in particolare nel passare dal primo ai successivi figli. Se con un figlio tutto sommato soluzioni organizzative si trovano (ricorso ai nonni piuttosto che all'asilo nido, ovvero rinvio del rientro al lavoro fino all'iscrizione alla scuola materna), con l'arrivo di un figlio successivo si incontrano maggiori difficoltà di conciliazione famiglia e lavoro e si prospetta a volte la necessità di dover rinunciare al lavoro per un lungo periodo di tempo. Il rientro ravvicinato al lavoro dopo una maternità o una aspettativa riduce la probabilità che le competenze della

⁴¹ CNEL-ISTAT, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*, op.cit.

⁴² Ovviamente dopo i sei/dieci mesi garantiti dalla legge 53/2000, valida anche per il settore privato.

donna diventino obsolete, permette alle donne di continuare la propria biografia lavorativa e di garantirsi la sicurezza del futuro pensionistico (problema che – come abbiamo visto - sta molto a cuore alle neo-mamme altoatesine intervistate), ed al contempo assicura un reddito aggiuntivo alla famiglia. Se, invece, prima del reingresso passa molto tempo, le donne hanno bisogno di percorsi di aggiornamento e di orientamento, sia prima del rientro che subito dopo.

Gli strumenti a disposizione per garantire una migliore conciliazione, e il maggior ventaglio di scelta per le donne (posto che anche la scelta di dedicarsi esclusivamente alla famiglia va mantenuta socialmente accettabile e condivisibile), sono costituiti da un **sistema di policy-mix**. Tale mix di politiche deve ricoprire tutti i livelli, sociali, economici, fiscali, più che normativi (la legge 53/2000 - infatti – è una delle leggi maggiormente innovative del panorama europeo, ed esiste ormai da cinque anni, ma è molto spesso ignorata o inapplicata sia da parte delle aziende che da parte dei padri, mentre è usata dalle donne in particolare per quanto concerne i sei mesi di congedo garantiti al 30% dello stipendio).

Un mix di politiche deve quindi considerare i seguenti aspetti:

1. Flessibilizzazione del tempo di lavoro: il modello organizzativo che però spesso le donne incontrano sul lavoro è declinato al maschile, rigido e gerarchico, dove il lavoro è al primo posto nelle priorità della vita, e tutto il resto (tempo per la famiglia, per la cura, tempo per sé) ha una importanza secondaria. Vi sono in particolare delle tipologie di orari di lavoro auspicabili per la conciliazione, quali:

- orario flessibile in entrata/uscita con fascia obbligatoria ridotta al minimo (fascia ridotta significa maggiore gestione del tempo da parte sia della donna che degli uomini);

- orario di lavoro multiperiodale (cioè la possibilità di eseguire orari settimanali superiori ed inferiori all'orario normale a condizione che la media corrisponda all'orario normale settimanale); più è lungo il periodo di compensazione, maggiori sono le possibilità di gestirselo;
- lavoro a tempo parziale (anche per gli uomini, e a seconda del ciclo di vita); va aumentata la diffusione del part-time a tutti i livelli (affinchè part-time non sia sinonimo di lavoro poco qualificato); solo così facendo non sarà segregante per le donne.
- telelavoro, poiché in una società sempre più terziarizzata molti lavori possono essere svolti fisicamente in un altro luogo (la casa, piuttosto che sedi decentrate);

2. Sviluppo di una cultura aziendale al femminile.

Il tempo di lavoro è invece ancora maschile, e la quantità di ore lavorate sono spesso usate come "indice di produttività", senza tener conto della "produttività oraria". La maternità è spesso vissuta ancora negativamente dal mondo del lavoro, vista come un fattore di perdita di efficienza sul posto del lavoro, unicamente di "costi da sostenere". Ecco perché i padri quasi mai chiedono un congedo parentale; essi si rendono conto delle conseguenze di una tale scelta sulla loro vita professionale. Sono le conseguenze che invece ad oggi pagano le loro mogli e compagne, in termini di carriera, retribuzione, riconoscimento professionale, spesso anche rinuncia stessa ad una vita lavorativa. Risulta, quindi, il dato negativo dello scarso ricorso degli uomini ai congedi parentali, che contrasta con la condivisa esigenza di ripartire equamente nell'ambito della famiglia gli oneri di assistenza ai figli (appena il 7% dei padri, secondo l'indagine Cnel-Istat prende un congedo di paternità).

3. Sviluppo di progetti di conciliazione a livello aziendale: sviluppo ed introduzione di "Audit famiglia e lavoro", applicazione con-

creta dell'art. 9 della legge 53/2000.

4. Introduzione/miglioramento di alcuni strumenti fiscali: per ora il fisco italiano considera molto poco il peso dei figli, per cui tratta fiscalmente in maniera quasi identica due famiglie con redditi simili, ma con diverso numero di figli.

5. Trasferimenti economici alle famiglie con figli: tali trasferimenti erano fortemente auspicati nel nostro studio del 2003 da parte delle donne che si erano dimesse. L'assegno statale al nucleo familiare, piuttosto che l'assegno provinciale e quello regionale, appena modificati/introdotti (80 euro ecc.) possono essere una delle misure che garantiscono alle famiglie una minima copertura economica delle spese vive sostenute per il mantenimento dei figli.

6. Aumento della disponibilità numerica e della flessibilità dei servizi per l'infanzia. Spesso l'incremento dei servizi viene visto quale strumento per aumentare la partecipazione delle mamme alla vita lavorativa, e posto in antitesi rispetto alla misura precedente che prevede trasferimenti monetari alle famiglie, che invece vanno nella direzione di indurre la famiglie ad avere un unico reddito, ovvero le donne a lavorare in nero o in grigio. In Italia vi è una bassa disponibilità di posti in asili pubblici sotto i tre anni rispetto alla media europea; in Alto Adige il tasso di copertura è di 7,7 bambini ogni 100 bambini fino a 3 anni, con una tendenza in crescita negli ultimi anni. A livello nazionale il 21,7% delle madri che non mandano il figlio all'asilo hanno dichiarato che non ha potuto mandarlo per mancanza di posti, e il 20,9% per carenza di strutture nel proprio Comune. Le politiche familiari dovrebbero, quindi, intervenire per far fronte a questa necessità di posti in asili nido, esistendo una domanda potenziale in forte crescita, spesso "inespressa" e "scoraggiata" proprio

dalla consapevolezza di non aver comunque alcuna possibilità di entrare nella graduatoria di ammissione.

7. Non da ultimo è necessaria anche una **flessibilizzazione della divisione del lavoro non retribuito**, superando la rigida divisione dei ruoli produttivi (dell'uomo) e riproduttivi (della donna). Nella condivisione del lavoro di cura esiste ancora una forte asimmetria di genere, benché vi siano segnali incoraggianti nelle nuove generazioni.

8. Sviluppo di politiche del lavoro e della formazione per il reingresso, l'aggiornamento professionale delle mamme che restano per anni fuori dal mercato del lavoro.

Anche in Alto Adige rimane ancora solo parzialmente risolto il nodo della conciliazione tra lavoro e famiglia, spiegato sia con la rigidità degli orari di lavoro, ma anche con il lento sviluppo dei servizi alle famiglie e l'insufficiente espansione del lavoro part-time. Ne risulta che fino all'età di 30 anni circa il percorso lavorativo di uomini e donne procede in modo simile, mentre successivamente quello femminile viene condizionato dalla nascita del primo (sempre più spesso unico) figlio. Le difficoltà di conciliazione portano, dal lato dell'offerta di lavoro femminile, a scelte riduttive rispetto alla vita lavorativa, con ripercussioni successive sulle retribuzioni, la carriera, la pensione, se non addirittura all'uscita dal mercato del lavoro (che in molti casi diventa definitiva) di potenziali forze di lavoro. In Alto Adige non si tratta, quindi, di creare posti di lavoro per le donne, ma occupazioni che permettano di conciliare lavoro e famiglia; sono quindi le condizioni di lavoro a dover cambiare. Non bastano tuttavia gli **investimenti in infrastrutture economiche** per accrescere la partecipazione femminile, ma servono anche **investimenti in infrastrutture sociali**, per cui l'erogazione di servizi può creare un "effetto moltiplicatore".

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1: Dati sociodemografici delle donne soggetto dell'indagine 2005 (n=444)	14
Tabella 2: Percentuale di madri occupate al momento della somministrazione del questionario (maggio 2005) – per alcune variabili socio-demografiche	17
Tabella 3: Confronto tra i settori di attività di provenienza nel 2003 e settore di attività nel 2005	18
Tabella 4: Caratteristiche del lavoro delle madri occupate (n=126) - 2005	20
Tabella 5: Orario di lavoro delle madri per numero di figli (in %) - 2005	21
Tabella 6: Orario di lavoro effettivo nel 2005 a confronto con l'orario preferito nel 2003 dalle madri che allora non lavoravano	21
Tabella 7: Modalità prevalente di affidamento dei bambini mentre la madre lavora (in %) - 2005	24
Tabella 8: „Perchè attualmente non lavora“? – per numero di figli - 2005	26
Tabella 9: “Nei prossimi due anni intende tornare a svolgere un lavoro retribuito?” - 2005	27
Tabella 10: “Se volesse lavorare, pensa che troverebbe facilmente lavoro?” - 2005	28
Tabella 11: “Se volesse lavorare, pensa che troverebbe facilmente lavoro?” – per zona di residenza e numero di figli (in %) - 2005	29
Tabella 12: "Facilità di trovare lavoro: confronto 2003 - 2005 (donne che non lavoravano né nel 2003 né nel 2005, n= 109)	29
Tabella 13: Orario di lavoro preferito nel 2005 a confronto con l'orario preferito nel 2003 dalle donne che non sono mai rientrate al lavoro	31
Tabella 14: Modalità prevalente di affidamento dei bambini attualmente e se la madre decidesse di lavorare (in %) - 2005	32

INDICE DEI GRAFICI

Grafico 1: Tasso di attività femminile in Alto Adige per fasce di età – 1998 e 2003	7
Grafico 2: Le convalide delle dimissioni entro un anno di vita del bambino in Alto Adige	8
Grafico 3: Composizione per classe di età delle donne coinvolte nella seconda indagine - 2005.....	13
Grafico 4: Stato civile delle rispondenti - 2005.....	14
Grafico 5: La situazione lavorativa e le prospettive occupazionali delle donne che si sono dimesse (indagine 2003, n=360)	15
Grafico 6: Situazione occupazionale e propensione al lavoro delle donne - confronto tra il 2003 ed il 2005 (N=266, donne che hanno risposto ad entrambi i questionari)	16
Grafico 7: „Quanto hanno contribuito i seguenti aspetti nella sua decisione di ritornare al lavoro?“ - 2005..	19
Grafico 8: Numero di ore settimanali lavorate per classi di ore - 2005	21
Grafico 9: „Secondo lei il lavoro che svolge ora, rispetto a quello prima della maternità è...“? - 2005....	22
Grafico 10: „Qual è il suo stipendio netto mensile?“ - 2005	23
Grafico 11: „Dopo la nascita del suo ultimo figlio, ha mai cercato lavoro“ (in %) – 2005 (N. 172)	25
Grafico 12: Orario ideale di lavoro delle madri non occupate - 2005	30
Grafico 13: Numero ideale di ore settimanali per cui vorrebbero lavorare la madri non occupate – 2005.....	30
Grafico 14: „Per lei, quanto sono importanti i seguenti aspetti per poter ricominciare a lavorare?“ - 2005.....	31
Grafico 15: „Quanto la aiutano queste persone nei lavori domestici?“ (in %) - 2005.....	34
Grafico 16: „Quanto la aiutano queste persone nella cura e nell’educazione dei figli?“ (in %) - 2005.....	34

BIBLIOGRAFIA

ASTAT, Info 13/03, *Le donne e il loro contesto sociale in provincia di Bolzano 2002*, Bolzano, Giugno 2003.

ASTAT, *Quadro sociale della provincia di Bolzano 2004*, Bolzano, 2005.

Bossi V., *Le ricerche quantitative su panel*, Franco Angeli, Milano, 1996.

CNEL-ISTAT, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*. Atti del seminario, Roma, 2.12.2003 (Prima indagine nazionale sulle nascite).

Regione Lombardia. *Conciliare famiglia e lavoro. Un obiettivo possibile?* Pari Opportunità. Atti del convegno del 4 marzo 2002.

Eurema, *Donne, famiglia e lavoro in provincia di Pistoia*, Aprile 2002.

F. C. Billari e L. Mauri (a cura di), *Dinamiche familiari e bisogni sociali. Suevey sociodemografica in Alto Adige*, Franco Angeli, Milano, 2004.

Genitorialità, lavoro e qualità della vita: una conciliazione possibile. Ricerca promossa dalla Commissione Pari Opportunità in collaborazione con le Consigliere di Parità della Provincia di Modena, Modena, 1 ottobre 2003.

Iori C. (a cura di), *Maternità e lavoro*. Ricerca quali-quantitativa commissionata dalle Consigliere di Parità della Provincia di Reggio Emilia di concerto con la Direzione Provinciale del Lavoro di Reggio Emilia, marzo 2004.

IRE, *Conciliare famiglia e lavoro, una necessità sociale ed economica*, Bolzano, 2003.

ISTAT, *Le strutture familiari, Media 2002-2003*, Statistiche in breve, 27 ottobre 2004.

Piazza M., *Le trentenni. Fra maternità e lavoro, alla ricerca di una nuova identità*, Oscar Mondadori, Milano, 2003.

Pighin E., Vogliotti S. (AFI-IPL), *Maternità e lavoro. Una ricerca sulle neo mamme dimesse in Alto Adige*, AFI-IPL; Documentazione 23, Bolzano, ottobre 2003.

Provincia autonoma di Bolzano, Ripartizione politiche sociali, *Statistiche sociali 2003*, Bolzano, settembre 2004.

SWG Bologna, 2 marzo 2003: *Le donne lavoratrici e la fatica del doppio ruolo*. Rapporto di ricerca, Bologna, marzo 2003.

Città di Alessandria. *Tempi di vita. Tempi di lavoro. Guida alla conciliazione della vita familiare e della vita professionale*, Progetto Equal Al-V.i.a. - Pari opportunità per vivere e lavorare in Europa.

Vogliotti S., *Linee guida per la conciliazione di lavoro e famiglia nelle aziende*, Progetto Equal Gender competency, IT-G-BOL-001, Bolzano, agosto 2004.

