

Unione dei Comuni

union3



Report di ricerca
Donne e lavoro: un difficile binomio. I risultati della
indagine territoriale nei comuni dell'Union3

A cura di Francesca Venuleo e Anna Cordella

INDICE

Premessa	p.3
Parte prima - I risultati dell'indagine territoriale sulle donne	p. 4
▪ Caratteristiche socio- anagrafiche del campione	p.5
▪ Le donne e le attività di cura	p.7
▪ La condizione professionale delle intervistate	p.12
▪ Le condizioni lavorative delle occupate	p.31
▪ Elementi di soddisfazione e insoddisfazione in merito al proprio lavoro	p.44
▪ Discriminazione multiple	p.57
▪ Conciliazione vita-lavoro	p.60
Parte seconda - I risultati dell'indagine territoriale sulle imprese	p.65
▪ Introduzione	p. 66
▪ Caratteristiche del personale impiegato	p.67
▪ Strumenti gender friendly	p.68
▪ Binomio donne e mercato del lavoro dal punto di vista delle imprese	p.76
Osservazioni conclusive	p.80

PREMESSA

Il presente lavoro illustra i risultati dell'indagine territoriale sui fabbisogni e le condizioni lavorative delle donne realizzata nei Comuni di Arnesano, Carmiano, Copertino, Lequile, Leverano, Monteroni di Lecce, Porto Cesareo e Veglie. La ricerca, parte integrante del Patto Sociale di Genere “*Aurora-progetto di orientamento ed avvicinamento al lavoro per donne*” – promosso dall'Union 3 e finanziato dalla Regione Puglia-Assessorato al Welfare – ha inteso esplorare le condizioni qualitative e quantitative del lavoro femminile nel territorio dell'Unione dei comuni. L'analisi ha posto particolare attenzione alla rilevazione delle problematiche e dei fabbisogni relativi all'accesso e permanenza al mercato del lavoro ed ai bisogni di conciliazione delle donne. Si è, pertanto, cercato di focalizzare l'indagine sui fattori che influenzano la capacità di queste donne di conciliare aspirazioni professionali e di maternità, lavoro e attività di cura nei confronti dei propri familiari, tempi di vita e di lavoro. Per rispondere ai suddetti obiettivi progettuali è stato predisposto un questionario d'indagine, che è stato somministrato nei luoghi ad alta intensità di passaggio (piazze, supermercati, scuole, ecc.) nel mese di novembre 2012 ad un complesso di 640 donne in età lavorativa residenti nell'Union 3, distribuite in rapporto alla popolazione femminile in età lavorativa residente nei diversi comuni dell'Unione.

Il lavoro di ricerca ha inteso, in secondo luogo, analizzare il binomio donne/lavoro dal punto di vista delle imprese. A tal fine sono state individuate 10 realtà produttive significative attive nel territorio dell'Unione, cui è stato somministrato, previo contatto dei rilevatori incaricati¹, un questionario d'indagine volto ad:

- analizzare la composizione dei dipendenti e collaboratori dell'azienda in relazione al genere;
- rilevare la presenza all'interno dell'azienda, di strumenti e servizi atti a favorire il supporto ai dipendenti che rientrano da un periodo di congedo;
- rilevare la presenza all'interno dell'azienda, di strumenti e servizi atti a favorire la conciliazione (flessibilità oraria, organizzativa);
- indagare la presenza o meno di stereotipi connessi alla presenza delle donne nel mercato del lavoro;
- individuare le misure in grado di agevolare dal punto di vista dell'impresa la presenza femminile all'interno della realtà aziendale.

¹ Predisposizione degli strumenti di indagine, elaborazione dati e redazione del presente report sono stati curati dalla dott.ssa Francesca Venuleo, in qualità di coordinatrice del progetto di ricerca. La somministrazione dei questionari alle donne ed alle imprese è stata curata, da: Elisabetta Calasso, Manuela De Rinaldis, Federica Leo, Marianna Gioia, Maria Carmela Macchia, Giuseppe Marzigliano, Mariella Monte, Stefania Pagano.

PARTE PRIMA
I RISULTATI DELL'INDAGINE TERRITORIALE SULLE DONNE

CARATTERISTICHE SOCIO- ANAGRAFICHE DEL CAMPIONE

Sono stati somministrati, nel complesso, 640 questionari a donne in età lavorativa dell'Union 3, distribuiti in rapporto alla popolazione femminile residente nei diversi comuni. Questo spiega la maggiore presenza di donne residenti a Copertino (25% del complesso), Monteroni di Lecce (14,7%) e Leverano (14,1%) ed il minor peso, all'interno del campione, delle donne residenti a Porto Cesareo (5,9%) o Arnesano (3,9%).

Tabella 1

Donne intervistate, per comune di residenza

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Comune di residenza	V.A.	%
Arnesano	25	3,9
Carmiano	80	12,5
Copertino	160	25,0
Lequile	57	8,9
Leverano	90	14,1
Monteroni	94	14,7
Porto Cesareo	38	5,9
Veglie	96	15,0
Totale	640	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

In relazione alla classe d'età delle intervistate, la maggioranza relativa delle donne costituenti il campione d'indagine (il 45,2%) ha un'età compresa tra i 26 e i 39 anni, dunque si trova in una fase della vita centrale in relazione alla maternità e ai problemi di conciliazione vita-lavoro. Piuttosto importante anche il peso delle donne di età compresa tra i 40 e i 45 anni (16,7%), mentre risulta essere più contenuta la presenza delle giovanissime (3,3%) e delle over 60 (3,4%).

Tabella 2

Donne intervistate, per classe di età

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Classe di età	V.A.	%
15-19 anni	21	3,3
20-25 anni	69	10,8
26-32 anni	145	22,7
33-39 anni	144	22,5
40-45 anni	107	16,7
46-50 anni	72	11,3
51-60 anni	60	9,4
> 60 anni	22	3,4
Totale	640	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Benché la maggioranza delle intervistate (il 55,6%) sia coniugata, è piuttosto elevato anche il peso

delle nubili (27,7%), mentre decisamente minore la presenza di donne conviventi (6,7%), separate (5,5%), divorziate (1,9%) o vedove (2,2%).

Tabella 3

Donne intervistate, per stato civile

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Stato civile	V.A.	%
Nubile	177	27,7
Convivente	43	6,7
Coniugata	356	55,6
Separata	35	5,5
Divorziata	12	1,9
Vedova	14	2,2
Non risponde	3	0,5
Totale	640	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

In relazione alla nazionalità, è italiana la stragrande maggioranza delle donne intervistate (oltre il 93% del complesso). Le donne di origine straniera costituiscono il 6,9% del campione. Si tratta, prevalentemente, di rumene (28,9%), albanesi (17,8%), bulgare (13,3%) e senegalesi (8,9%).

Tabella 4

Donne intervistate, per nazionalità

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Nazionalità	V.A.	%
Italiana	596	93,1
Straniera	44	6,9
Totale	640	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 5

Donne straniere intervistate, per paese di provenienza

Anno 2012

Valori percentuali

Paese di provenienza	%
Romania	28,9
Albania	17,8
Bulgaria	13,3
Senegal	8,9
America (paese non specificato)	4,4
Germania	4,4
Spagna	2,2
Polonia	2,2
Madagascar	2,2
Ecuador	2,2
Non specificata	13,3
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

In riferimento al titolo di studio, la maggioranza relativa delle intervistate (il 43,8% del complesso) è

in possesso del diploma di scuola media superiore. Abbastanza elevato anche il peso di quante hanno conseguito la sola licenza media (28,3%). Le donne con formazione di livello universitario costituiscono, nel complesso, il 23,2% del campione. Va evidenziato, tuttavia, anche la presenza, pur contenuta, di donne che hanno conseguito al massimo la licenza elementare: il 4,7% delle intervistate.

Tabella 6

Donne intervistate, per titolo di studio

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Titolo di studio	V.A.	%
Nessuno/ Licenza elementare	30	4,7
Licenza media inferiore	181	28,3
Licenza media superiore	280	43,8
Laurea triennale o diploma universitario	55	8,6
Laurea/laurea specialistica	76	11,9
Specializzazione <i>post lauream</i>	17	2,7
Non risponde	1	0,2
Totale	640	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

LE DONNE E LE ATTIVITÀ DI CURA

In relazione agli obiettivi della ricerca, è stata prestata particolare attenzione alla rilevazione dei carichi di cura delle intervistate. Si fa riferimento in particolare, alla presenza di figli, di bambini minori di 3 anni e/o di familiari anziani o bisognosi di assistenza. È noto, infatti, come le difficoltà di accesso e presenza delle donne al mercato del lavoro siano condizionate in misura importante da queste variabili. Se per le donne più giovani è la maternità a rappresentare, spesso, fonte di scivolamento verso l'inattività, per le più mature è la combinazione di carichi di cura di figli e di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza a rendere difficoltosa la partecipazione al mercato del lavoro.

Le tabelle seguenti consentono di evidenziare come sia molto elevata, all'interno del campione d'indagine, la presenza di mamme. Due intervistate su tre (426 in termini assoluti) hanno uno (22,3%) o più figli (44,2%). Tra queste, oltre il 19% (123 in valori assoluti) è mamma di bambini di età inferiore ai 3 anni. In particolare: il 17,7% ha un bambino minore di 3 anni, l'1,6% più di uno. Risulta essere piuttosto elevata, tra le intervistate, anche il peso di quante hanno uno (15,5%) o più (5,2%) familiari anziani e/o bisognosi di cura e assistenza: si tratta di 132 donne, pari al 20,7% del complesso.

Tabella 7

Donne intervistate, per presenza di figli

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Presenza di figli	V.A.	%
Sì, uno	143	22,3
Sì, più di uno	283	44,2
No	213	33,3
Non risponde	1	0,2
Totale	640	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 8

Donne intervistate, per presenza di figli minori di 3 anni

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Presenza di figli minori di 3 anni	V.A.	%
Sì, uno	113	17,7
Sì, più di uno	10	1,6
No	516	80,6
Non risponde	1	0,2
Totale	640	100,0

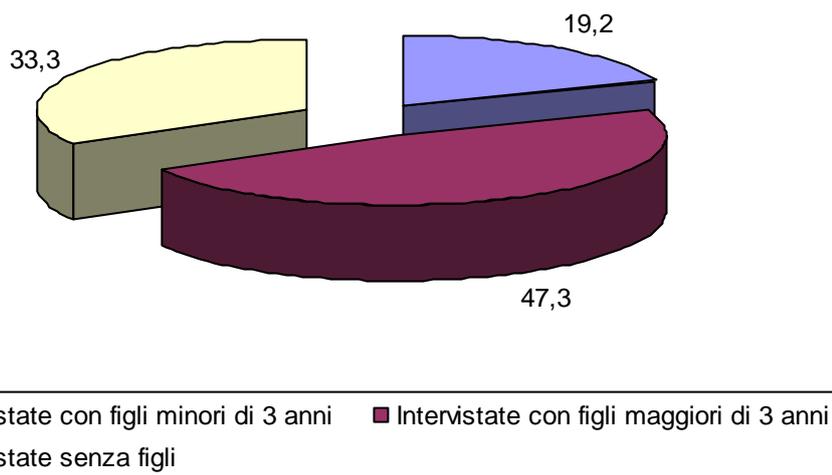
Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Grafico 1

Donne intervistate, per presenza di figli

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 9

Donne intervistate, per presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza

Anno 2012

Valori percentuali

Presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza	V.A.	%
Si, uno	99	15,5
Si, più di uno	33	5,2
No	507	79,2
Non risponde	1	0,2
Totale	640	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Lo scorporo dei dati in rapporto alla classe di età delle intervistate consente di evidenziare differenze rilevanti tra le donne più giovani e quelle appartenenti alle classi centrali di età o più mature. Nello specifico, è importante evidenziare come nessuna tra le giovanissime (15-19 anni) sia mamma, a fronte di un peso elevatissimo di donne con figli tra le intervistate dai 33 anni in su. La maternità, caratterizzante appena il 15,9% delle donne tra i 20 e i 25 anni ed il 47,6% delle intervistate tra i 26 e i 32 anni, rappresenta un comune denominatore per oltre l'80% delle donne appartenenti alle altre classi di età. Particolarmente elevato il peso delle mamme tra le donne di età compresa tra i 40 e i 45 anni (87,8%) e tra i 51 e i 60 anni (91,6%). Da evidenziare, inoltre, come tra le donne appartenenti alla fascia di età 20-32 anni la condizione prevalente sia l'assenza di figli e, a seguire, la presenza di un solo figlio; diversamente, tra le intervistate più mature il peso di quante sono mamme di almeno due figli è maggioritario: pari al 56,3% tra le donne tra i 33 e i 39 anni, sale sopra i 65 punti percentuali tra le intervistate di età compresa tra i 40 e i 50 anni e raggiunge il 78,3% tra quante hanno tra i 51 e i 60 anni.

Sempre in relazione alla variabile età, è importante evidenziare come la presenza di bambini piccoli, di età inferiore ai 3 anni, caratterizzi in misura maggiore le donne tra i 26 e i 32 anni (30,4%) e tra i 33 e i 39 anni (36,1%). Al contrario, sono le donne più mature ad avere più frequentemente su di sé carichi di cura inerenti familiari anziani e/o bisognosi di assistenza: poco meno di una su 4 tra le intervistate di età compresa tra i 40 e i 45 anni, il 35% tra quante hanno tra i 51 e i 60 anni ed addirittura il 51,4% tra le donne di età compresa tra i 46 e i 50 anni.

Tabella 10

Donne intervistate, per presenza di figli e classe di età

Anno 2012

Valori percentuali

Presenza di figli	Classe di età								Totale
	15-19 anni	20-25 anni	26-32 anni	33-39 anni	40-45 anni	46-50 anni	51-60 anni	> 60 anni	
Sì, uno	0,0	14,5	31,7	28,5	19,6	15,3	13,3	27,3	22,3
Sì, più di uno	0,0	1,4	15,9	56,3	68,2	65,3	78,3	50,0	44,2
No	100,0	82,6	52,4	15,3	12,1	19,4	8,3	22,7	33,3
Non risponde	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 11

Donne intervistate, per presenza di figli minori di 3 anni e classe di età

Anno 2012

Valori percentuali

Presenza di figli minori di 3 anni	Classe di età								Totale
	15-19 anni	20-25 anni	26-32 anni	33-39 anni	40-45 anni	46-50 anni	51-60 anni	> 60 anni	
Sì, uno	0,0	13,0	29,7	33,3	11,2	0,7	1,7	0,0	17,7
Sì, più di uno	0,0	0,0	0,7	2,8	1,9	2,8	1,7	0,0	1,6
No	100,0	85,5	69,7	63,9	86,9	97,2	96,7	100,0	80,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 12

Donne intervistate, per presenza di familiari anziani e/o bisogni di assistenza e classe di età

Anno 2012

Valori percentuali

Presenza di familiari anziani e/o bisogni di assistenza	Classe di età								Totale
	15-19 anni	20-25 anni	26-32 anni	33-39 anni	40-45 anni	46-50 anni	51-60 anni	> 60 anni	
Sì, uno	4,8	7,2	6,2	13,9	18,7	37,5	21,7	18,2	15,5
Sì, più di uno	4,8	0,0	1,4	4,2	5,6	13,9	13,3	0,0	5,2
No	90,5	91,3	92,4	81,9	75,7	48,6	65,0	81,8	79,2
Non risponde	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Totale									

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Va evidenziato, ancora, la presenza all'interno del campione, delle cosiddette *donne sandwich*, come definite dalla sociologa Chiara Saraceno, per indicare quante si trovano a fare i conti sia con attività di cura dei propri figli che di cura e assistenza a familiari anziani e/o bisognosi di assistenza. Sono il 15,3% del complesso, costituito da quattro categorie di intervistate: donne con uno o più figli e un familiare anziano e/o bisognoso di assistenza (rispettivamente il 3% e l'8,3% del complesso); donne con uno o più figli e più di un familiare anziano e/o bisognoso di assistenza (rispettivamente lo 0,9% ed il 3,1% del complesso). Raramente tale condizione caratterizza le donne con bambini piccoli: solo il 2,5% delle intervistate è caratterizzata sia dalla presenza di figli minori di 3 anni che da attività di cura di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza.

Tabella 13

Donne intervistate, per presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza e presenza di figli

Anno 2012

Valori percentuali

Presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza	Presenza di figli		
	Sì, uno	Sì, più di uno	Totale
Sì, uno	3,0	8,3	11,3
Sì, più di uno	0,9	3,1	4,0
Totale	3,9	11,4	15,3

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 14

Donne intervistate, per presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza e presenza di figli minori di 3 anni

Anno 2012

Valori percentuali

Presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza	Presenza di figli minori di 3 anni		
	Sì, uno	Sì, più di uno	Totale
Sì, uno	1,9	0,3	2,2
Sì, più di uno	0,0	0,3	0,2
Totale	1,9	0,6	2,5

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

In relazione alla classe di età, le intervistate alle prese con molteplici carichi di cura sono, in linea con le tendenze nazionali, prevalentemente le donne delle classi centrali di età e, in particolare, quante hanno tra i 46 e i 50 anni: esse rappresentano, da sole, il 27,6% delle “donne sandwich” all’interno del campione. Piuttosto rilevante anche il peso tra queste delle intervistate tra i 40 e i 45 anni (23,5%), mentre identico (20,4%) quello delle donne tra i 33 e i 39 anni e tra i 51 e i 60 anni.

Tabella 15

Donne intervistate caratterizzate da presenza di figli e familiari anziani e/o bisognosi di assistenza, per classe di età

Anno 2012

Valori percentuali

Classe di età	
15-19 anni	0,0
20-25 anni	2,0
26-32 anni	4,1
33-39 anni	20,4
40-45 anni	23,5
46-50 anni	27,6
51-60 anni	20,4
> 60 anni	2,0
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Il peso delle donne alle prese con attività di cura sia nei confronti dei figli che di familiari anziani e/o bisognosi di cura è molto diverso all’interno delle differenti classi di età: nullo tra le giovanissime e molto contenuto (sotto il 3%) tra le donne tra i 20 e i 32 anni, sfiora i 14 punti percentuali tra le donne di età compresa tra i 33 e i 39 anni, raggiunge il 21,5% nella classe seguente e tocca il picco massimo

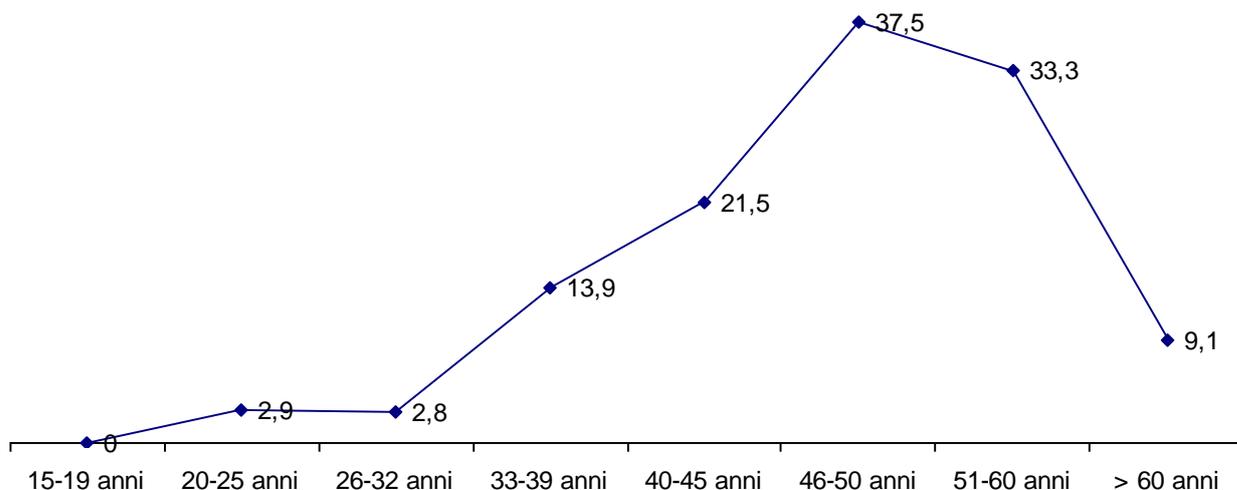
tra le intervistate tra i 46 e i 50 anni (37,5%). La doppia dimensione del lavoro di cura continua a caratterizzare in misura importante anche le donne tra i 51 e i 60 anni (33,3%), per poi ridimensionarsi tra le over 60 (9,1%).

Grafico 2

Donne intervistate caratterizzate da presenza di figli e familiari anziani e/o bisognosi di assistenza all'interno di ciascuna classe di età

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

LA CONDIZIONE PROFESSIONALE DELLE INTERVISTATE

Una sezione del questionario era intesa ad indagare la condizione professionale delle donne in relazione a numerose dimensioni e variabili.

Poco più della metà delle intervistate (il 50,9% del complesso) è attualmente occupata. Oltre il 20% è disoccupata (17,7%) o alla ricerca di prima occupazione (3,8%), mentre oltre il 16% del campione si dichiara casalinga. Si tratta, dunque, di donne fuori dal mercato del lavoro e che non svolgono azioni di ricerca del lavoro. Decisamente più contenuto il peso di quante stanno seguendo un percorso di istruzione o formazione (6,2%), delle lavoratrici in mobilità o in cassa integrazione (2,4%), delle pensionate (1,7%), o di altre categorie, come le stagiste e tirocinanti (0,6%).

Tabella 16

Qual è la sua attuale condizione professionale?

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Condizione professionale	V.A.	%
Occupata	326	50,9
Disoccupata alla ricerca di nuova occupazione	113	17,7
In cerca di prima occupazione	24	3,8
Lavoratrice in mobilità	12	1,9
Lavoratrice in cassa integrazione	3	0,5
Studente/In formazione	40	6,2
Stagista/Tirocinante	4	0,6
Casalinga	105	16,4
Pensionata	11	1,7
Servizio civile	2	0,3
Totale	640	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Sulla condizione professionale delle donne intervistate influiscono in maniera rilevante variabili come la classe di età, il titolo di studio, la presenza di attività di cura nei confronti di figli e/o familiari anziani o bisognosi di assistenza. L'analisi dei dati in relazione ai suddetti fattori consente di evidenziare, in particolare, come:

- in riferimento alla classe di età (tabella 17),
 - ✓ la condizione di studente/in formazione caratterizzi fortemente le giovanissime, per le quali rappresenta lo status prevalente (47,9%) e le giovani donne tra i 20 e i 25 anni (30,4%), mentre interessi in misura molto contenuta o nulla le donne più mature;
 - ✓ lo stato di inoccupata alla ricerca di prima occupazione interessi, similmente, soprattutto le donne più giovani, di età compresa tra i 15 e i 19 anni (19%) o tra i 20 e i 25 anni (8,7%), per poi assumere un peso minore nelle altre classi di età e prevedibilmente scomparire tra le donne over 50;
 - ✓ il peso delle disoccupate alla ricerca di nuova occupazione segua, diversamente, un andamento non lineare: pari ad un contenuto 4,8% tra le giovanissime, sale al 14,5% nella classe di età seguente, per poi raggiungere e superare i 20 punti percentuali tra le donne di età compresa tra i 26 e i 45 anni di età e nuovamente abbassarsi progressivamente tra le intervistate più mature, fino al 4,5% delle over 60. È dunque tra le classi centrali di età che maggiormente emergono i problemi di reinserimento lavorativo e della ricerca di nuova occupazione a seguito di un periodo di uscita dal mercato del lavoro, voluta o meno, come si avrà modo di osservare più avanti;
 - ✓ di assoluta rilevanza anche l'andamento dei dati relativi alle occupate in relazione alle diverse classi di età: è possibile evidenziare, infatti, come il peso di questa categoria, pari al 28,6% tra le giovanissime, cresca progressivamente fino al 60,7% tra le donne tra i 26

ei 32 anni, per poi crollare bruscamente tra le donne di età compresa tra i 33 e i 39 anni (52,8%) e tra i 40 e i 45 anni (48,6%), ovvero le classi maggiormente interessate dalla presenza di donne alla ricerca di nuova occupazione in seguito alla allontanamento volontario o meno dal mercato del lavoro;

- ✓ anche la condizione di casalinga (o inattiva in relazione alla mancata attivazione di azioni di ricerca del lavoro), benché più elevata tra le over 50, caratterizza buona parte delle donne appartenenti alle classi centrali di età: il peso di quante si definiscono tali si attesta, infatti, sui 19-20 punti percentuali tra le intervistate di età compresa tra i 33 e i 50 anni di età.

- in riferimento al titolo di studio (tabella 18),

il possesso di un'istruzione più o meno elevata sembra essere particolarmente rilevante in relazione alla condizione di occupata e di casalinga. In particolare, il peso delle occupate cresce progressivamente al salire del titolo di studio posseduto mentre, al contrario, il peso delle casalinghe decresce progressivamente. In altri termini, la condizione di occupata caratterizza in misura nettamente superiore le donne che hanno conseguito un titolo di studio di livello universitario o una specializzazione post lauream (tra le quali il peso delle occupate raggiunge il 70,6%) rispetto alle diplomate (52,9%) o a quante hanno conseguito la sola licenza media (40,9%). Diversamente, si registra una maggiore presenza di casalinghe tra le donne con basso titolo di studio, tra le quali il peso di questa categoria si attesta intorno ai 27-29 punti percentuali; in corrispondenza di più elevati titoli di studio il peso delle casalinghe decresce sensibilmente, fino ad annullarsi tra le donne in possesso di specializzazione post lauream. Quand'anche prive di occupazione, le intervistate che hanno molto investito nella propria formazione raramente si collocano fuori da una condizione di ricerca attiva del lavoro.

- in riferimento alla presenza o meno di figli (tabelle 19 e 20),

- ✓ la maggiore presenza di donne impegnate in percorsi di istruzione o formazione tra quante non sono mamme (16,9% vs 1,4% delle donne con un figlio e lo 0,7% delle mamme con almeno di due figli); la condizione di madre sembra essere poco conciliabile con percorsi di studio e formazione;
- ✓ la maggiore presenza di disoccupate tra le donne con un figlio (22,4%) sia rispetto alle non mamme (17,4%) che rispetto alle donne con più di un figlio (15,5%);
- ✓ il peso nettamente più elevato di donne che si definiscono casalinghe e che non svolgono azioni di ricerca attiva del lavoro tra le mamme di uno (16,8%) o più figli

(27,2%) rispetto a chi madre non è (1,9%). La maternità condiziona in maniera assolutamente rilevante la possibilità o scelta di collocarsi dentro o fuori azioni di ricerca attiva del lavoro. Questo è tanto più evidente e forte in presenza di bambini piccoli. Appaiono infatti di assoluto rilievo i dati relativi alla condizione professionale delle donne mamme di più di un bambino di età inferiore ai 3 anni: solo il 40% di esse lavora (vs il 50,2% delle donne che non hanno figli piccoli e il 54,9% di quante ne hanno solo uno) mentre la condizione prevalente è quella di casalinga, che le caratterizza nel 50% dei casi (a fronte di un dato nettamente più basso, pari al 15,9%, nel resto del campione). Sono donne che dunque si collocano fuori dal mercato del lavoro e che non fanno nulla per entrarci o rientrarci; donne per le quali la seconda maternità si è configurata come fattore altamente discriminante, facendole scivolare o restare in una condizione di inattività lavorativa, come si avrà modo di approfondire più avanti.

- in riferimento alla presenza o meno di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza (tabella 21), le dinamiche rilevabili sono molto simili a quelle registrate rispetto alla presenza di figli.
 - ✓ come la condizione di madre, anche quella di donna alle prese con attività di cura nei confronti di familiari poco si concilia con la partecipazione a percorsi di istruzione o formazione: il peso delle intervistate impegnate in questo tipo di percorsi, pari al 7,3% tra quante non devono fare i conti con questo tipo di attività, scende al 3% tra quante hanno un familiare anziano o bisognoso di assistenza di cui prendersi cura e si annulla tra quante ne hanno più di uno.
 - ✓ come la presenza o meno di figli anche quella di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza appare determinate rispetto alla ricerca attiva di lavoro: il peso delle donne non occupate che si definiscono casalinghe e che non svolgono azioni di ricerca attiva del lavoro, pari al 14,2% tra le donne che non hanno familiari di cui prendersi cura, sale al 20,2% tra quante ne hanno uno e raggiunge il 39,4% tra quante ne hanno più di uno. Tra quest'ultime si registra, inoltre, una percentuale di occupate nettamente più contenuta rispetto al resto del campione (42,4%).

Tabella 17

Qual è la sua attuale condizione professionale? Per classe di età

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Condizione professionale	Classe di età								Totale
	15-19 anni	20-25 anni	26-32 anni	33-39 anni	40-45 anni	46-50 anni	51-60 anni	> 60 anni	
Occupata	28,6	43,5	60,7	52,8	48,6	56,9	48,3	18,2	50,9
Disoccupata alla ricerca di nuova occupazione	4,8	14,5	20,0	22,2	22,4	15,3	8,3	4,5	17,7
In cerca di prima occupazione	19,0	8,7	2,8	3,5	3,7	1,4	0,0	0,0	3,8
Lavoratrice in mobilità	0,0	0,0	2,8	1,4	2,8	4,2	0,0	0,0	1,9
Lavoratrice in cassa integrazione	0,0	0,0	0,0	1,4	0,9	0,0	0,0	0,0	0,5
Studente/In formazione	47,6	30,4	5,5	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	6,2
Stagista/Tirocinante	0,0	0,0	2,1	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,6
Casalinga	0,0	1,4	6,2	18,8	20,6	19,4	41,7	31,8	16,4
Pensionata	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	45,5	1,7
Servizio civile	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 18

Qual è la sua attuale condizione professionale? Per titolo di studio

Anno 2012

Valori percentuali

Condizione professionale	Titolo di studio					
	Nessuno/ Licenza elementare	Licenza media inferiore	Diploma	Laurea triennale o diploma universitario	Laurea/laurea specialistica	Specializzazione post lauream
Occupata	43,3	40,9	52,5	58,2	61,8	70,6
Disoccupata alla ricerca di nuova occupazione	13,3	22,7	15,4	12,7	18,4	23,5
In cerca di prima occupazione	0,0	1,1	6,1	5,5	2,6	0,0
Lavoratrice in mobilità	0,0	2,2	1,1	1,8	5,3	0,0
Lavoratrice in cassa integrazione	0,0	0,6	0,0	0,0	1,3	5,9
Studente/In formazione	0,0	3,3	7,8	16,4	3,9	0,0
Stagista/Tirocinante	0,0	0,6	0,0	0,0	1,3	0,0
Casalinga	26,7	28,7	14,3	5,5	2,6	0,0
Pensionata	16,7	0,0	1,4	0,0	2,6	0,0
Servizio civile	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 19

Qual è la sua attuale condizione professionale? Per presenza di figli

Anno 2012

Valori percentuali

Condizione professionale	Presenza di figli		
	Sì, uno	Sì, più di uno	No
Occupata	51,7	49,8	51,6
Disoccupata alla ricerca di nuova occupazione	22,4	15,5	17,4
In cerca di prima occupazione	3,5	1,8	6,6
Lavoratrice in mobilità	0,7	2,1	2,3
Lavoratrice in cassa integrazione	0,7	0,7	0,0
Studente/In formazione	1,4	0,7	16,9
Stagista/Tirocinante	0,0	0,4	1,4
Casalinga	16,8	27,2	1,9
Pensionata	2,1	1,8	1,4
Servizio civile	0,7	0,0	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 20

Qual è la sua attuale condizione professionale? Per presenza di figli minori di 3 anni

Anno 2012

Valori percentuali

Condizione professionale	Presenza di figli minori di 3 anni		
	Sì, uno	Sì, più di uno	No
Occupata	54,9	40,0	50,2
Disoccupata alla ricerca di nuova occupazione	20,4	0,0	17,4
In cerca di prima occupazione	2,7	10,0	3,9
Lavoratrice in mobilità	1,8	0,0	1,9
Lavoratrice in cassa integrazione	0,9	0,0	0,4
Studente/In formazione	2,7	0,0	7,2
Stagista/Tirocinante	0,9	0,0	0,6
Casalinga	15,9	50,0	15,9
Pensionata	0,0	0,0	2,1
Servizio civile	0,0	0,0	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 21

Qual è la sua attuale condizione professionale? Per presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza

Anno 2012

Valori percentuali

Condizione professionale	Presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza		
	Sì, uno	Sì, più di uno	No
Occupata	51,5	42,4	51,3
Disoccupata alla ricerca di nuova occupazione	15,2	15,2	18,3
In cerca di prima occupazione	4,0	3,0	3,7
Lavoratrice in mobilità	4,0	0,0	1,6
Lavoratrice in cassa integrazione	1,0	0,0	0,4
Studente/In formazione	3,0	0,0	7,3
Stagista/Tirocinante	0,0	0,0	0,8
Casalinga	20,2	39,4	14,2
Pensionata	1,0	0,0	2,0
Servizio civile	0,0	0,0	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Alle donne che attualmente non lavorano né svolgono attività di stage o tirocinio è stato chiesto se svolgessero azioni di ricerca attiva del lavoro. Ebbene, a fronte di un 45,3% che ha risposto in modo affermativo, si registra una maggioranza di donne attualmente fuori dal mercato del lavoro che non fa nulla per inserirsi o rientrarvi. Comprimerne le caratteristiche socio-anagrafiche e indagare sulle ragioni di tale inattivismo ha rappresentato uno dei più rilevanti obiettivi del lavoro di ricerca.

Tabella 22

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro?

Anno 2012

Valori percentuali

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro?	%
Si	45,3
No	53,7
Non risponde	1,0
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

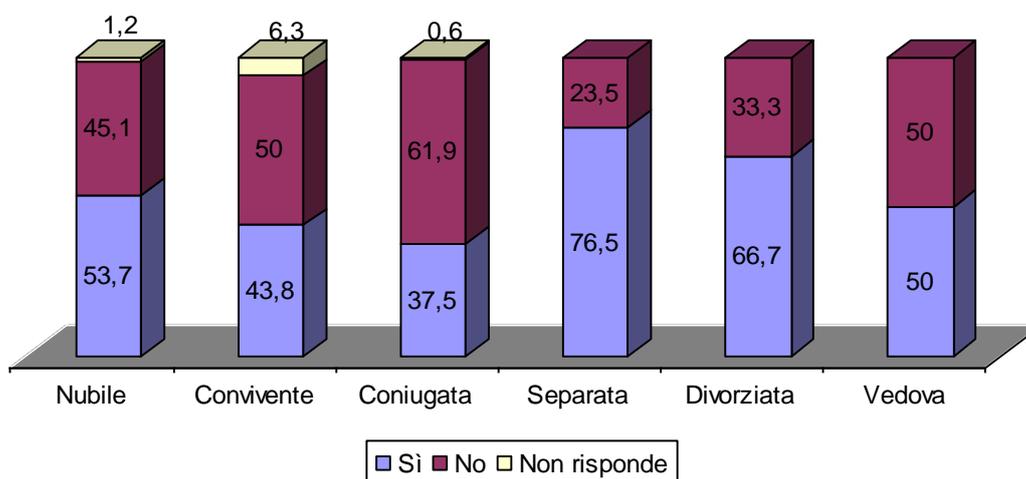
Una prima variabile importante in relazione alla messa in campo di azioni di ricerca attiva del lavoro è costituito dallo stato civile: è infatti possibile osservare, nella tabella seguente, come la condivisione di una dimensione abitativa con un partner sembra non agevolare l'attivazione di interventi volti a favorire il proprio inserimento o reinserimento lavorativo. Il peso delle donne che non lavorano e che stanno però svolgendo azioni di ricerca attiva di impiego, pari al 53,7% tra le nubili, scende al 43,8% tra quante convivono, per poi crollare ulteriormente al 37,5% tra le coniugate. Diversamente, le donne non occupate che sono uscite da una relazione istituzionale, e che dunque si sono separate o divorziate, appaiono nettamente le più attive. Affermano di star svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro nella netta maggioranza dei casi, ed in misura significativamente più elevata rispetto alle stesse nubili. Un dato che suggerisce l'idea che mentre la condivisione abitativa con un partner, sia esso compagno o marito, scoraggi o comunque costituisca elemento discriminante rispetto alla ricerca del lavoro, l'uscita da una relazione istituzionale rappresenti in qualche modo una molla rispetto all'attivazione lavorativa, come se il disinvestimento dalla relazione di coppia liberasse – o costringesse a liberare per necessità economica – le risorse necessarie ad investire o reinvestire in campo professionale².

² Risorse personali, relazionali come temporali: è opportuno ricordare come le indagini Istat sull'uso del tempo abbiano più volte evidenziato come le attività di cura della casa (oltre che dei figli e/o dei familiari bisognosi di assistenza) all'interno della relazione di coppia gravino prevalentemente sulle donne.

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro? Per stato civile

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Altro elemento discriminante rispetto allo svolgimento o meno di azioni di ricerca attiva del lavoro da parte delle non occupate è la variabile età. È interessante osservare come la messa in campo di azioni volte a favorire il proprio inserimento o reinserimento lavorativo in relazione a questa variabile segua un andamento non lineare. Il peso delle non occupate che svolgono azioni di ricerca attiva del lavoro, pari al 33,3% tra le giovanissime, sale al 46,2% tra le intervistate di età compresa tra i 20 e i 25 anni e raggiunge il picco tra le donne della classe 26-32 anni, che affermano di cercare lavoro attivamente nella netta maggioranza dei casi (65%). A partire dalla classe di età successiva la tendenza si inverte e il peso delle donne che si dichiarano attive nella ricerca di un lavoro crolla bruscamente: al 56% tra le donne di età compresa tra i 33 e i 39 anni, al 43,4% tra quante hanno tra i 40 e i 45 anni e poi ancora al 37,7% tra le donne appartenenti alla classe di età 46-50, fino a scendere al 13,3% tra le over 50 e ad annullarsi tra le over 60.

Il raggiungimento della piena maturità anagrafica si configura, dunque, come un momento decisivo e particolarmente discriminante per le donne, non solo in merito alla partecipazione al mercato del lavoro, ma anche rispetto alla stessa ricerca di partecipazione. Forte è il rischio per le donne delle classi centrali di età non solo di uscire dal mercato del lavoro e non riuscire a tornarci, ma anche di scivolare nell'inattività. Schiacciate dal peso dei carichi di cura, delle maggiori e più numerose responsabilità (nei confronti di bambini, genitori e parenti anziani), una parte significativa e

importante di esse decide di collocarsi fuori dal mercato del lavoro, di abbandonare il complicato gioco di equilibrismo del cercare di mettere insieme tutto, sfera privata e professionale, casa, figli, familiari bisognosi di assistenza. La distribuzione storico-culturale tra generi delle funzioni di *care-giver* e *bread-winner*, che continua a considerare le donne innanzitutto donatrici di cure e a concedere loro sempre con riserva lo status, comunque secondario, di procuratrici di reddito, rendendo le esigenze di conciliazione un problema tutto femminile, rileva tutta la propria forza discriminante proprio tra queste donne, non occupate né più interessate ad esserlo.

Tabella 23

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro? Per classe di età

Anno 2012

Valori percentuali

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro?	Classe di età								Totale
	15-19 anni	20-25 anni	26-32 anni	33-39 anni	40-45 anni	46-50 anni	51-60 anni	> 60 anni	
Sì	33,3	46,2	64,8	56,1	43,4	38,7	13,3	0,0	45,3
No	66,7	51,3	35,2	43,9	54,7	58,1	86,7	100,0	53,7
Non risponde	0,0	2,6	0,0	0,0	1,9	3,2	0,0	0,0	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

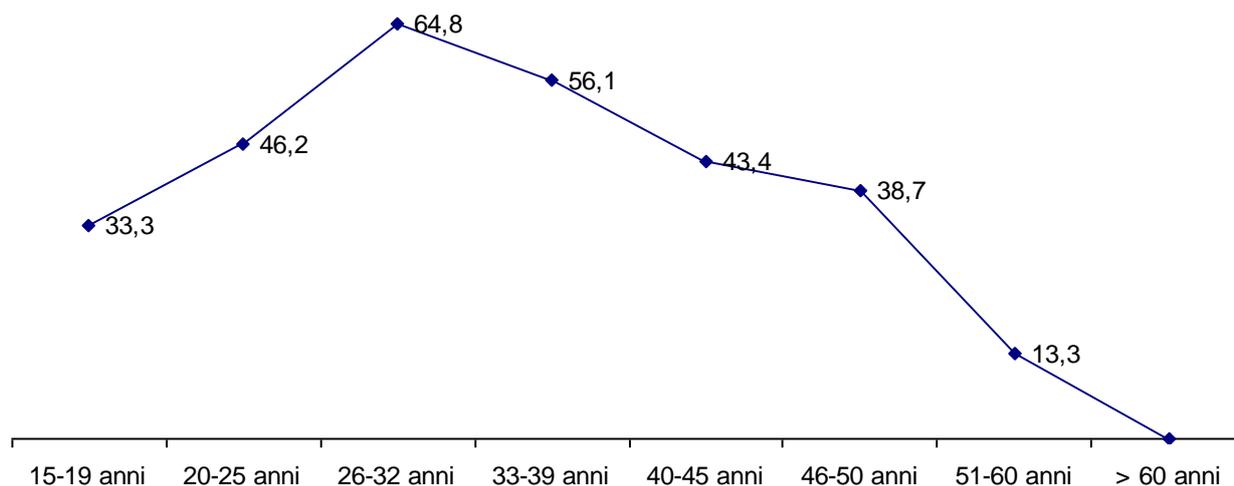
Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Grafico 4

Donne che attualmente non lavorano e che stanno svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro, Per classe di età

Anno 2012

Valori percentuali



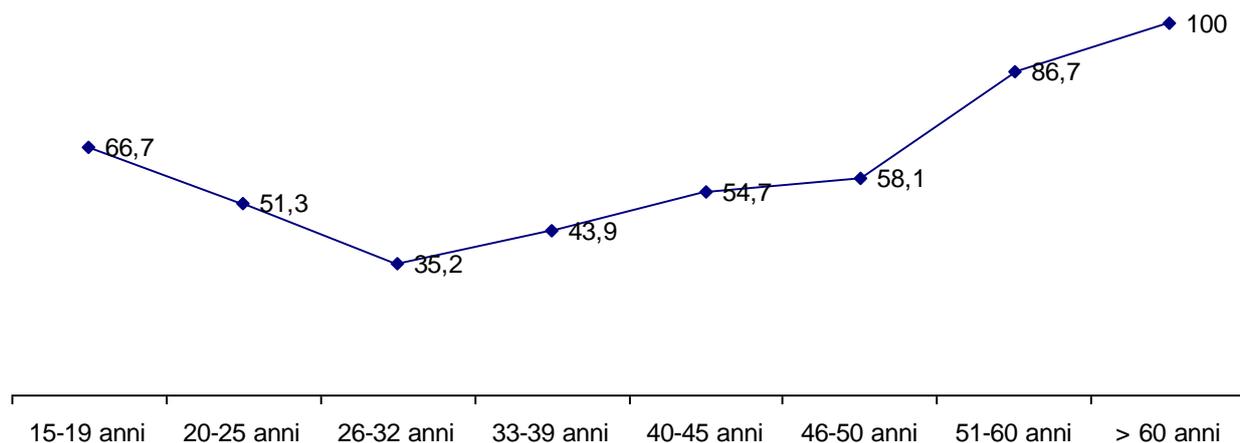
Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Grafico 5

Donne che attualmente non lavorano e che NON stanno svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro, Per classe di età

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

La difficoltà di conciliare sfera privata e professionale è lontana dal rappresentare l'unica fonte di scivolamento nell'inattività, ma ne costituisce fattore decisivo. Quanto affermato trova conferma nei risultati emersi dall'incrocio tra svolgimento o meno di azione di ricerca attiva del lavoro e la presenza di figli e/o di familiari bisognosi di assistenza. Il peso delle donne non occupate che cercano di inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro, pari al 58,8% tra le donne senza figli, crolla al 49,2% tra quante hanno un figlio e precipita al 33,6% tra quante ne hanno due. Con importanti e rilevanti differenze tra le mamme di uno o più figli. Per quante hanno un solo figlio, è il fatto di essere madre a risultare discriminante rispetto alla possibilità o scelta di compiere azioni di ricerca attiva del lavoro, non il fatto che esso sia minore di 3 anni o meno. Diversamente, in presenza di almeno due figli, il fatto che si sia madri di bambini minori di 3 anni costituisce elemento di ulteriore discriminazione nella partecipazione al mercato del lavoro e nella possibilità di mettere in campo azioni di ricerca attiva. Come osservato, la presenza di almeno due figli fa sì che si cerchi lavoro se non occupate in appena un terzo dei casi; la presenza di almeno due figli minori di 3 anni rende quasi impossibile tale ricerca, facendo crollare il peso di quante svolgono azioni di ricerca attiva del lavoro al 16,7% (tabelle 24 e 25).

Anche la presenza di familiari bisognosi di assistenza costituisce elemento deterrente alla ricerca

attiva del lavoro, ed in maniera particolarmente forte se le attività di cura riguardano più di un familiare. La percentuale di non occupate che svolgono azioni di ricerca attiva del lavoro, pari al 47,2% tra le donne che non hanno familiari da assistere, scende al 43,5% tra quante ne hanno uno e precipita al 26,3% tra quante ne hanno almeno due (tabella 26).

Da evidenziare, ancora, come allorché le intervistate debbano fare i conti sia con attività di cura dei propri figli che di familiari bisognosi di assistenza la possibilità di svolgere azioni di ricerca attiva del lavoro si riduca nettamente rispetto al resto del campione (dal 48,6% al 28,6%). La multi direzionalità del lavoro di cura si configura, pertanto, altro elemento particolarmente discriminante (tabella 27).

Tabella 24

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro? Per presenza di figli

Anno 2012

Valori percentuali

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro?	Presenza di figli		
	Sì, uno	Sì, più di uno	No
Sì	49,2	33,6	58,8
No	49,2	65,7	40,2
Non risponde	1,5	0,7	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 25

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro? Per presenza di figli minori di 3 anni

Anno 2012

Valori percentuali

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro?	Presenza di figli minori di 3 anni		
	Sì, uno	Sì, più di uno	No
Sì	51,0	16,7	44,8
No	46,9	83,3	54,4
Non risponde	2,0	0,0	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 26

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro? Per presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza

Anno 2012

Valori percentuali

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro?	Presenza di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza		
	Sì, uno	Sì, più di uno	No
Sì	43,5	26,3	47,2
No	56,5	73,7	51,5
Non risponde	0,0	0,0	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 27

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro? Per presenza di carichi di cura multi-direzionali (presenza di figli e familiari anziani e/o bisognosi di assistenza)

Anno 2012

Valori percentuali

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro?	Presenza di figli e familiari anziani e/o bisognosi di assistenza	
	Sì	No
Sì	28,6	48,6
No	71,4	50,2
Non risponde	0,0	1,2
Totale	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Alle donne non occupate che hanno affermato di cercare lavoro è stato chiesto quali concrete azioni stavano mettendo in campo per inserirsi o reinserirsi professionalmente. Come mostra la tabella seguente, l'attivazione delle risorse relazionali rappresentano il principale strumento di ricerca del lavoro, a scapito di altro tipo di azioni. A fronte, infatti, di un 53,7% di intervistate che afferma di chiedere a parenti ed amici se conoscono qualcuno interessate ad assumerle, appena il 27,6% dichiara di recarsi periodicamente ai Centri per l'impiego o alle Agenzie di lavoro private e solo il 24% si reca personalmente alle aziende che potrebbero essere interessate al proprio profilo. Un po' più diffusa la ricerca del lavoro tramite ricognizione delle offerte di lavoro presenti nelle riviste specializzate o in rete, attivata dal 40,3% delle intervistate in cerca di prima o nuova occupazione. Solo una quota minoritaria di non occupate in cerca di lavoro afferma, infine, di star seguendo un corso di formazione per aumentare le proprie competenze (il 17,2% del complesso).

Tabella 28

Quali concrete azioni per la ricerca del lavoro sta svolgendo?

Anno 2012

Valori percentuali

Quali concrete azioni per la ricerca del lavoro sta svolgendo?	Sì	No	Totale
Sto seguendo un corso di formazione per aumentare le mie competenze	17,2	82,8	100,0
Guardo le offerte di lavoro nelle riviste specializzate/su Internet	40,3	59,7	100,0
Chiedo a parenti ed amici se conoscono qualcuno disposto ad assumermi	53,7	46,3	100,0
Mi reco periodicamente al centro per l'impiego o alle agenzie per il lavoro private	27,6	72,4	100,0
Mi presento alle aziende che ritengo possano essere interessate al mio profilo	24,1	75,9	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

L'analisi delle motivazioni sottese alla mancata ricerca attiva del lavoro conferma ulteriormente come l'attività di cura nei confronti di figli e/o di familiari anziani costituisca per le inattive il principale e più importante deterrente al tentativo di inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro, sia essa vissuta come scelta personale che come condizione subita. È possibile osservare, infatti, nella tabella seguente, come il 51,3% delle donne non occupate che non svolgono azioni di ricerca del lavoro motivino il proprio inattivismo con la scelta o la necessità di svolgere attività di cura nei confronti di figli e/o di familiari anziani o bisognosi di assistenza. Per una parte di esse (il 26,6%) la decisione di

collocarsi fuori da azioni di inserimento o reinserimento professionale per tale ragioni è presentata e vissuta come volontaria: è il caso delle non occupate inattive che affermano di preferire occuparsi dei figli a tempo pieno (15,8%), o di quante ritengono che una donna debba occuparsi della cura della casa e dei figli (il 10,8%). Per un buon 23%, diversamente, si tratta di una condizione necessaria, dovuta al fatto che non si saprebbe come conciliare il lavoro con la cura dei figli (14,6%), alla necessità di occuparsi dell'assistenza nei confronti di familiari anziani (5,7%) o, ancora, a quella di svolgere attività di cura sia nei confronti dei figli che di familiari bisognosi di assistenza (2,6%). Scelta e necessità convivono, diversamente, per quell'1,8% di donne che affermano di dover assolvere molteplici carichi di cura ma che esprimono, al contempo, la convinzione che una donna debba stare a casa.

Non sono le uniche, né costituiscono una sparuta minoranza. Si è già evidenziato come oltre una donna su 10 tra le non occupate che non cercano lavoro abbia espresso l'idea che compito delle donne sia quello di prendersi cura della casa e dei figli. Per queste intervistate la tradizionale divisione dei ruoli tra i generi, che assegna alle donne il ruolo di angeli del focolare e regine della sfera privata, lasciando agli uomini la gestione della sfera pubblica ed il compito di provvedere al sostentamento economico della famiglia, continua a rimanere valida. La cultura della condivisione dei compiti, che da ormai buona parte della società civile è data come assodata oltre che necessaria, viene da alcune intervistate ritenuta inadeguata. Per un altro 2,5% tale divisione dei ruoli rigidamente dicotomica tra i due generi rappresenta invece una condizione subita, causa del mancato svolgimento di azioni di ricerca attiva del lavoro (*“non cerco lavoro perché il mio compagno/mio marito non vuole”*). In entrambi i casi, emerge con forza la necessità che la programmazione di interventi volti a favorire la riduzione del peso delle donne inattive nel mercato del lavoro tenga conto del permanere di ostacoli e retaggi di tipo culturale che una parte delle donne continua a sentire come propri.

Da evidenziare, ancora, come alla base della mancata ricerca attiva del lavoro vi sia per una buona parte di donne non occupate lo scoraggiamento: ammonta al 12,7% il peso di quante non cercano lavoro perché dopo vari tentativi, hanno rinunciato all'idea di poterne trovare uno. Ad esse si accompagna un 4,4% di intervistate che ammettono che non saprebbero da dove cominciare, e che dunque in tal modo esprimono un forte bisogno di orientamento.

Un ulteriore gruppo è rappresentato da quante si collocano attualmente fuori da azioni di ricerca del lavoro perché stanno studiando o seguendo un percorso di formazione ed hanno deciso di dedicarsi esclusivamente a questo tipo di attività: sono il 19% delle intervistate che al momento non lavorano.

Motivi di salute o altro tipo di ragioni sono indicate da circa il 7% delle non occupate, mentre un 3,2% non ha voluto motivare le ragioni del proprio inattivismo.

Tabella 29

Se attualmente non lavora, per quali ragioni non svolge azioni di ricerca attiva del lavoro?

Anno 2012

Valori percentuali

Se attualmente non lavora, per quali ragioni non svolge azioni di ricerca attiva del lavoro?	%
Perché attualmente sto studiando/sto seguendo un corso di formazione, poi si vedrà	19,0
Perché preferisco occuparmi dei figli a tempo pieno	15,8
Perché non saprei come conciliare il lavoro con la cura dei figli	14,6
Perché dopo vari tentativi ho rinunciato all'idea di poterne trovare uno	12,7
Perché credo che una donna debba occuparsi esclusivamente della cura della casa e dei figli	10,8
Perché devo occuparmi della cura ed assistenza di familiari anziani	5,7
Perché non saprei da dove cominciare	4,4
Perché devo svolgere attività di cura sia nei confronti di figli che di familiari anziani	2,6
Perché mio marito/il mio compagno non vuole	2,5
Perché mi devo prendere cura di figli e/o familiari anziani, credo che una donna debba stare a casa	1,8
Per motivi di salute	1,3
Perché per adesso sto svolgendo il servizio civile, poi si vedrà	1,3
Per altre ragioni	4,3
Non risponde	3,2
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

È importante osservare come le motivazioni sottese alla mancata ricerca del lavoro da parte delle donne che attualmente non lavorano mutino in relazione all'età delle intervistate. Quante non svolgono azioni di ricerca attiva del lavoro perché impegnate in attività di studio o formazione sono costituite esclusivamente dalle donne appartenenti alle classi di età più giovani (le under 33). Nessuna di queste giovani donne si colloca fuori dalla ricerca di inserimento o reinserimento professionale per ragioni connesse ad attività di cura nei confronti di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza. In riferimento alle più giovani (fino ai 25 anni) sono assenti anche ragioni di scoraggiamento o retaggi di tipo culturale.

Diversamente, la mancata ricerca del lavoro dovuta a ragioni di conciliazione e cura dei figli, benché non estranea alle donne della classe 20-32 anni, caratterizza soprattutto le intervistate più mature. In particolare, le non occupate che non cercano lavoro perché preferiscono occuparsi dei figli a tempo pieno sono costituite prevalentemente dalle donne di età compresa tra i 33 e i 39 anni (24%) e, ancor di più, da quelle di età compresa tra i 40 e i 45 anni (le quali rappresentano il 32% delle intervistate che non svolgono azioni di ricerca attiva del lavoro per questa ragione). E sono sempre le intervistate appartenenti a queste classi di età (dunque tra i 33 e 45 anni) a costituire il gruppo maggioritario (47%) di quante non cercano lavoro perché ritengono che una donna debba occuparsi della casa e dei figli a tempo pieno. La rinuncia al lavoro per ragioni di cura quale condizione scelta e voluta è ben

lontana, tuttavia, dal costituire comune denominatore delle intervistate che hanno raggiunto la piena maturità anagrafica e che fanno i conti con figli e familiari bisognosi di assistenza. Lo dimostra il fatto che tra le inattive che non cercano lavoro perché non saprebbero come conciliarlo con la cura dei figli le donne tra i 33 e i 39 anni rappresentano proprio il gruppo più numeroso (il 47,8% del complesso).

La mancata ricerca del lavoro dovuta alla necessità di prendersi cura di familiari bisognosi di assistenza è invece adottata esclusivamente dalle over 40, e in particolare da quante hanno superato la soglia dei 45 anni; le stesse che compongono il gruppo di quante hanno rinunciato al lavoro perché schiacciate tra la cura dei figli e l'assistenza a familiari bisognosi di assistenza.

Da evidenziare, infine, come l'inattivismo dovuto a scoraggiamento rispetto alla possibilità di trovare collocazione lavorativa coinvolga in maniera trasversale tutte le intervistate di età superiore ai 25 anni. Colpisce, in particolar modo, il fatto che il gruppo delle scoraggiate sia costituito non solo da donne mature ma anche da intervistate che non hanno ancora compiuto 40 anni. Addirittura un quarto di esse è rappresentato dalle donne tra i 33 e i 39 anni. Adulte, dunque, relativamente giovani che ritengono già remota la possibilità di trovare collocazione lavorativa.

Tabella 30

Se attualmente non lavora, per quali ragioni non svolge azioni di ricerca attiva del lavoro? Per classe di età

Anno 2012

Valori percentuali

Se attualmente non lavora, sta svolgendo azioni di ricerca attiva del lavoro?	Classe di età								Totale
	15-19 anni	20-25 anni	26-32 anni	33-39 anni	40-45 anni	46-50 anni	51-60 anni	> 60 anni	
Perché attualmente sto studiando/sto seguendo un corso di formazione, poi si vedrà	33,3	53,3	13,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Perché preferisco occuparmi dei figli a tempo pieno	0,0	0,0	8,0	24,0	32,0	16,0	16,0	4,0	100,0
Perché non saprei come conciliare il lavoro con la cura dei figli	0,0	4,3	17,4	47,8	17,4	0,0	13,0	0,0	100,0
Perché dopo vari tentativi ho rinunciato all'idea di poterne trovare uno	0,0	0,0	5,0	25,0	15,0	25,0	25,0	5,0	100,0
Perché credo che una donna debba occuparsi esclusivamente della cura della casa e dei figli	0,0	0,0	5,9	23,5	23,5	11,8	17,6	17,6	100,0
Perché devo occuparmi della cura ed assistenza di familiari anziani	0,0	0,0	0,0	0,0	22,2	22,2	44,4	11,1	100,0
Perché non saprei da dove cominciare	0,0	14,3	28,6	14,3	28,6	0,0	14,3	0,0	100,0
Perché devo svolgere attività di cura sia nei confronti di figli che di familiari anziani	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Perché mio marito/il mio compagno non vuole	0,0	25,0	0,0	50,0	25,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Perché mi devo prendere cura di figli e/o familiari anziani, credo che una donna debba stare a casa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Per motivi di salute	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

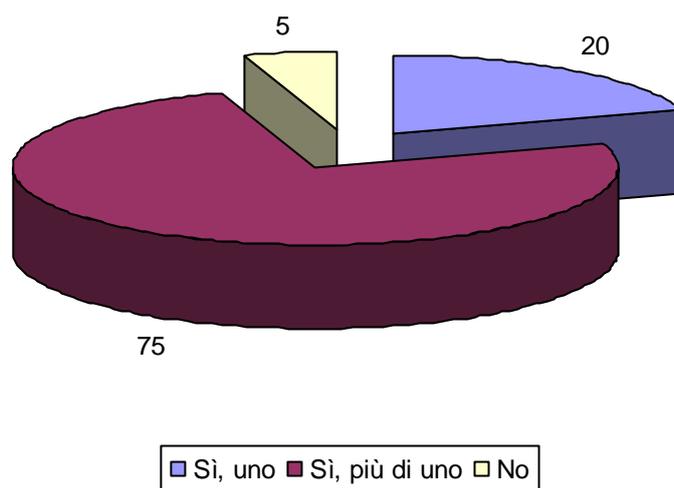
Le inattive perché scoraggiate, è bene sottolinearlo, sono nella quasi totalità dei casi (95%) mamme di uno (20%) o più figli (75%); solo raramente donne senza figli (5% del complesso). Un dato che evidenzia come, nel quadro di un mercato del lavoro che non favorisce la presenza e la partecipazione femminile, e che la crisi economica ha reso ancora più difficile, gli ostacoli derivanti dalla mancanza di strumenti adeguati a rendere sostanziale la possibilità di conciliare attività di cura nei confronti dei figli e lavoro costituiscano un grave fattore di rischio di scivolamento nell'inattività per quante si trovino a dover scegliere tra lavoro e maternità. Benché la normativa mirante a favorire la conciliazione vita-lavoro abbia dotato il nostro Paese di importanti strumenti di azione, è mancata finora una revisione che tenesse conto delle trasformazioni che a partire dalla seconda metà degli anni Novanta hanno investito l'organizzazione del lavoro, in direzione di una spiccata flessibilizzazione del mercato. Processi che hanno tagliato fuori da gran parte delle tutele normative quante e quanti si collocano fuori dai tradizionali rapporti di lavoro alle dipendenze. Il 25% delle donne scoraggiate afferma di essere stata licenziata o non essersi vista rinnovare il contratto quando è diventata mamma o di aver dovuto rinunciare al proprio lavoro appena nati i figli per problemi di conciliazione.

Grafico 6

Donne non occupate che non cercano lavoro perché scoraggiate, per presenza di figli

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Ulteriori spunti di riflessione emergono dall'analisi delle risposte fornite dalle intervistate che attualmente non lavorano, 296 in termini assoluti – siano esse in cerca di lavoro o meno – rispetto alla presenza di esperienze lavorative all'interno del proprio percorso di vita. Il 69,4% di esse afferma di

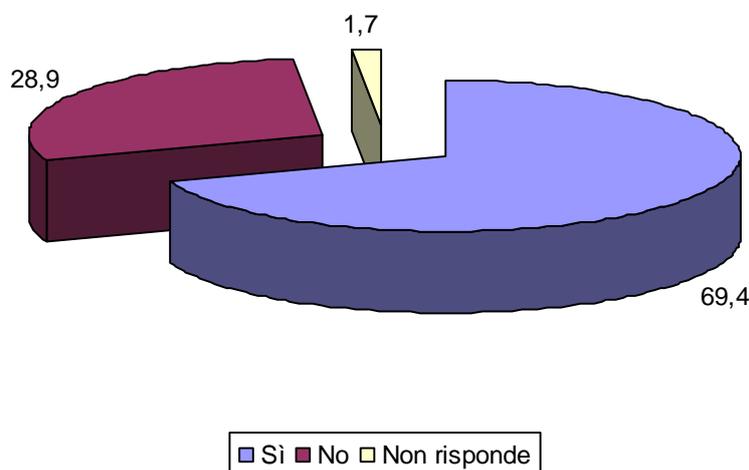
aver avuto esperienze di lavoro, ora concluse, mentre il 28,9% dichiara di non aver mai lavorato.

Grafico 7

Se attualmente non lavora, ha mai lavorato prima?

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Nei confronti di entrambi i gruppi è allora utile comprendere se la mancata partecipazione al mercato del lavoro sia frutto di una scelta o al contrario, frutto di una condizione subìta, e quali fattori abbiano determinato l'attuale condizione di non occupata.

È possibile osservare, in primo luogo, come per il 32,4% la nascita dei figli abbia rappresentato la causa dello scivolamento verso la condizione di non occupata. Si tratta di donne che lavoravano e che hanno smesso di farlo, o per scelta – è il caso di quante affermano di aver preferito lasciare il lavoro quando sono nati i figli (14,5% delle donne attualmente non occupate) – o perché non hanno avuto alternative: donne che hanno dovuto rinunciare a causa delle difficoltà di conciliazione sopravvenute alla nascita dei figli (10,1%) o che hanno perso il lavoro perché sono state licenziate o non è stato loro rinnovato il contratto in seguito alla maternità (6,8%). A queste si accompagnano quante lavorano e hanno dovuto smettere per prendersi cura di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza (il 4,1% delle intervistate attualmente non occupate). Nel complesso, dunque, per il 21% l'attuale condizione di non occupata è dovuta alla perdita del lavoro, quale condizione subita in seguito alla maternità o al sopravvenire di doveri di cura ritenuti inconciliabili con la propria partecipazione al mercato del lavoro.

L'attuale condizione di non occupata rappresenta una condizione subìta anche per quel 20,7% di

donne che lavoravano e che hanno perso il lavoro, o perché si trattava di lavori saltuari/stagionali (4,1%) o perché il contratto è terminato e non è stato loro rinnovato (10,1%) – lavoratrici atipiche che pagano in prima persona la flessibilizzazione del mercato del lavoro – o perché sono state messe in mobilità (4,1%) o licenziate in seguito a processi di riduzione del personale /chiusura attività (2,4%) – donne che pagano in prima persona il prezzo della crisi economica ed occupazionale.

Per l'11,5%, diversamente l'attuale condizione di non occupata è derivante dalla scelta di lasciare un lavoro che non soddisfaceva mentre per l'1,7% da problemi di salute che hanno costretto a rinunciare al proprio lavoro.

Un altro gruppo è costituito dalle donne che non hanno mai lavorato per scelta: categoria in cui rientrano sia quante affermano di non essere interessate a inserirsi nel mercato del lavoro – 6,1% delle intervistate attualmente non occupate, costituite in oltre il 70% dei casi da giovani donne che stanno ancora studiando e che rimandano il momento della ricerca del lavoro – che quante dichiarano di preferire occuparsi della casa e dei figli a tempo pieno (5,1%).

L'ultimo gruppo è infine rappresentato dalle donne che non hanno mai lavorato per ragioni non derivanti dalla propria volontà: donne che non sono mai riuscite a trovare un impiego (10,5%) o che hanno subito la decisione del proprio partner (*non ho mai lavorato perché il mio compagno/mio marito non ha voluto*, 2%). Va infine evidenziato come il 5% delle donne che non lavorano e non lo hanno mai fatto non ha voluto specificare le ragioni della propria mancata partecipazione al mercato del lavoro.

Tabella 31

Se attualmente non lavora, ha mai lavorato prima?

Anno 2012

Valori percentuali

Se attualmente non lavora, ha mai lavorato prima?	%
Sì, ma ho preferito smettere quando sono nati i figli	14,5
Sì, ma sono stata licenziata/non mi è stato rinnovato il contratto quando sono diventata mamma	6,8
Sì, ma ho dovuto rinunciare con la nascita dei figli per difficoltà di conciliazione	10,1
Sì, ma il contratto è terminato e non mi è stato rinnovato	10,1
Sì, ma ho dovuto smettere per assistere a familiari anziani/bisognosi di cura	4,1
Sì, ma il lavoro che facevo non mi soddisfaceva	11,5
Sì, ma mi hanno messo in mobilità	4,1
Sì, ma solo lavori saltuari/stagionali	4,1
Sì, ma sono stata licenziata per riduzione personale /chiusura attività	2,4
Sì, ma ho dovuto smettere per problemi di salute	1,7
No, non sono mai riuscita a trovarne uno	10,5
No, non mi interessa lavorare	6,1
No, mio marito/il mio compagno non ha mai voluto che lavorassi	2,0
No, preferisco occuparmi della casa e/o dei figli a tempo pieno	5,1
No, per altre ragioni	5,2
Non risponde	1,7
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Alle intervistate che lavorano o hanno avuto esperienze lavorative è stato chiesto se si fossero mai

sentite discriminate nel loro lavoro per il fatto di essere una donna. Solo una minoranza di esse, per quanto corposa (il 32,8%), risponde affermativamente. In particolare, il 10,5% si è sentita discriminata rispetto al livello retributivo, il 5% in relazione alla possibilità di far carriera, l'1,3% rispetto ad entrambi gli aspetti, lo 0,7% per la mentalità maschilista che ha dovuto subire nello svolgimento del proprio lavoro. Il 15,3%, diversamente, afferma di essersi sentita discriminata per il fatto di essere una donna ma per ragioni diverse da quelle suddette e non meglio specificate.

Diversamente, la maggior parte delle donne che lavorano o hanno lavorato nel passato (il 64,5%) affermano di non essersi mai sentite discriminate nel proprio lavoro perché appartenenti al genere femminile. Il dato, di per sé inatteso, è attribuibile al fatto che, come si avrà modo di osservare più avanti, le intervistate si sentono discriminate in relazione a numerosi aspetti connessi alla partecipazione del mercato del lavoro non tanto come donne ma come mamme, o come donne straniere. E, infatti, lo scorporo delle risposte in relazione alla nazionalità delle intervistate rileva come il peso di quante affermano di non essersi mai sentite discriminate sul proprio lavoro per l'appartenenza al genere femminile, pari al 67,9% tra le italiane, crolla al 23,3% tra le straniere.

Tabella 32

Se lavora o ha mai lavorato, si è mai sentita discriminata nel suo lavoro per il fatto di essere una donna?

Anno 2012

Valori percentuali

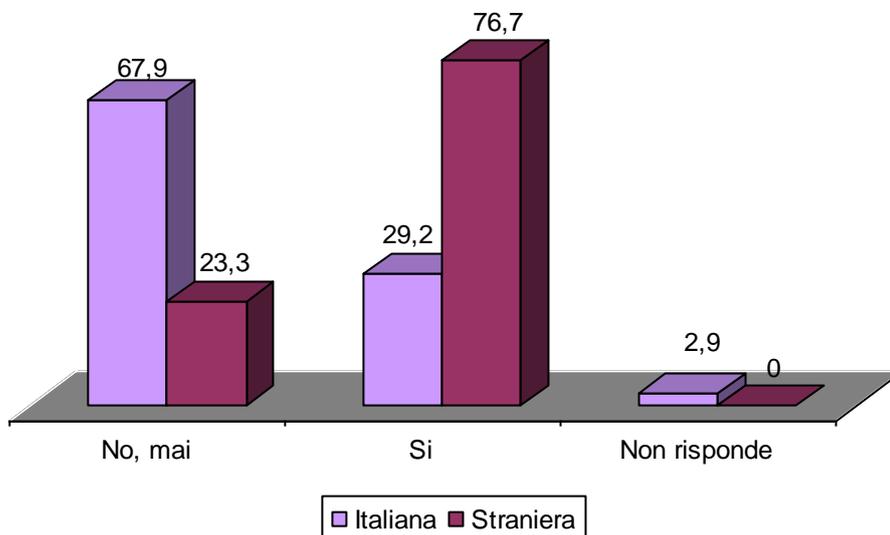
Se lavora o ha mai lavorato, si è mai sentita discriminata nel suo lavoro per il fatto di essere una donna?	%
No, mai	64,5
Sì, rispetto al livello retributivo	10,5
Sì, rispetto alla possibilità di far carriera	5,0
Sì, sia rispetto al livello retributivo che alla carriera	1,3
Sì, ho subito mentalità maschilista	0,7
Sì, per altre ragioni	15,3
Non risponde	2,7
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Se lavora o ha mai lavorato, si è mai sentita discriminata nel suo lavoro per il fatto di essere una donna? Per nazionalità

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

LE CONDIZIONI LAVORATIVE DELLE OCCUPATE

La condizione lavorativa delle occupate è stata analizzata in relazione a molteplici aspetti e dimensioni: settore d'impiego, regolarità del rapporto di lavoro, tipologia contrattuale, esperienza lavorativa, durata temporale dell'attuale occupazione.

Partendo dal primo punto, la tabella seguente mostra come la maggioranza relativa delle intervistate che attualmente lavorano siano occupate nel settore del commercio/alberghi /ristorazione o in quello dei servizi alle persone ed alle imprese. Queste due macro ambiti di attività assorbono, da soli, il 43,8% della componente occupata del campione. Risulta essere piuttosto elevato anche il peso delle donne occupate nell'ambito della sanità e dell'istruzione (14,2%), della Pubblica Amministrazione (10,2%) o in agricoltura (8,7%); più contenuto il peso delle occupate in ambito industriale (5,4%), artigianale (4,8%), nel campo dell'informatica e dei servizi tecnologici (3%) o dei servizi per la cultura e il tempo libero (1,5%).

Tabella 33

Se lavora, qual è il suo settore d'impiego? (se si ha più di una collaborazione fare riferimento a quella principale)

Anno 2012

Valori percentuali

Se lavora, qual è il suo settore d'impiego?	%
Agricoltura	8,7
Industria	5,4
Artigianato	4,8
Commercio/Alberghi/Ristorazione	20,4
Servizi alle imprese/alle persone	23,4
Servizi per la cultura e il tempo libero	1,5
Pubblica Amministrazione	10,2
Informatica e servizi tecnologici	3,0
Ricerca e Sviluppo	2,4
Sanità e Istruzione	14,7
Altro	4,2
Non risponde	1,2
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Lo scorporo dei dati per la nazionalità delle intervistate consente di rilevare notevoli differenze tra italiane e straniere in relazione al settore d'impiego. Le prime lavorano prevalentemente nell'ambito del commercio/alberghi/ristorazione (21,4%), dei servizi alle imprese e alle persone (18,7%), della Sanità e Istruzione (16,4%) e della Pubblica Amministrazione (11,4%). Questi ambiti d'impiego assorbono, da soli, oltre i 2/3 della componente italiana delle occupate (il 67,9%), per il resto impiegata in altri settori. La realtà produttiva del territorio offre, diversamente, alle straniere, ambiti di inserimento lavorativo ben più ristretti. I settori di attività che registrano una presenza di occupate di origine straniera sono, infatti, quasi esclusivamente, quello dei servizi alle imprese/alle persone (64,7% delle donne straniere lavora in questo ambito) e dell'agricoltura (20,6%, a fronte di un dato del 7,4% per quanto riguarda le occupate italiane). Una minoranza più contenuta di straniere lavora, infine, nell'ambito del commercio/alberghi/ristorazione (11,8%).

Tabella 34

Se lavora, qual è il suo settore d'impiego? Per nazionalità

Anno 2012

Valori percentuali

Se lavora, qual è il suo settore d'impiego?	Nazionalità		
	Italiana	Straniera	Totale
Agricoltura	7,4	20,6	8,7
Industria	6,0	0,0	5,4
Artigianato	5,4	0,0	4,8
Commercio/Alberghi/Ristorazione	21,4	11,8	20,4
Servizi alle imprese/alle persone	18,7	64,7	23,4
Servizi per la cultura e il tempo libero	1,7	0,0	1,5
Pubblica Amministrazione	11,4	0,0	10,2
Informatica e servizi tecnologici	3,3	0,0	3,0
Ricerca e Sviluppo	2,7	0,0	2,4
Sanità e Istruzione	16,4	0,0	14,7
Altro	4,3	2,9	4,2
Non risponde	1,3	0,0	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

In relazione alla tipologia di rapporto di lavoro va evidenziato come la presenza maggioritaria, all'interno della componente campionaria delle occupate, di dipendenti assunte con contratti a tempo indeterminato (il 38,1% del complesso), si accompagni a quella, elevatissima, di donne che affermano di lavorare senza regolare contratto di lavoro (22,2%). Molto elevata risulta essere, inoltre, anche la percentuale delle occupate con contratti a termine (circa il 25% del complesso), impiegate con le molteplici tipologie di contratto atipico variamente previste dal quadro normativo: assunzione a tempo determinato (14,4%), collaborazione coordinata e continuativa/collaborazione a progetto (5,7%), lavoro a chiamata (3%), collaborazione occasionale (1,8%).

Tabella 35

Se occupata, con qualche tipologia di contratto lavora?

Anno 2012

Valori percentuali

Se occupata, con qualche tipologia di contratto lavora?	%
Dipendente a tempo indeterminato a tempo pieno	27,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	22,2
Dipendente a tempo indeterminato part-time	11,1
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	9,6
Dipendente a tempo determinato part-time	8,7
Dipendente a tempo determinato a tempo pieno	5,7
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	5,7
Lavoro a chiamata	3,0
Collaboratore occasionale	1,8
Sto svolgendo uno stage/tirocinio	1,2
Contratto d'inserimento	0,3
Apprendistato	0,3
Altro	2,0
Non risponde	1,2
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Lo scorporo dei dati in relazione alla nazionalità delle intervistate consente di far emergere un quadro di rapporti di lavoro molto differente tra italiane e straniere. A spiccare maggiormente è senza dubbio la condizione di lavoratrice priva di regolare contratto di lavoro che caratterizza la netta maggioranza delle donne di origine straniera: ben il 76,5% di esse, contro il 16,1% delle italiane. Alla varietà dei contratti caratterizzanti i rapporti di lavoro delle italiane si contrappone un quadro lavorativo se si vuole più omogeneo ma anche più fosco per le straniere: nessuna collaborazione a progetto, occasionale, o lavoro a chiamata. Le occupate di origine straniera si dividono tra quante, appena il 17,6%, possono contare su un rapporto di lavoro alle dipendenze, con contratto a tempo determinato (11,8%) o indeterminato (5,8%), e quante, all'opposto, devono fare i conti con la mancanza di un regolare contratto di lavoro, con tutto ciò che ne deriva in termini di tutela, sicurezza, diritti.

Lo scorporo dei dati relativi alle tipologie contrattuali in relazione al settore o ambito d'impiego rileva, del resto, come la più alta percentuale di lavoratrici prive di regolare contratto di lavoro sia

impiegata proprio nei settori che registrano una maggiore presenza di straniere, vale a dire servizi alle imprese/alle persone (41,9% di occupate senza regolare contratto di lavoro), agricoltura (18,9%), commercio/alberghi/ristorazione (16,2%).

La tipologia di rapporto di lavoro caratterizzante le occupate italiane appare più eterogenea. Il gruppo più corposo è rappresentato dalle donne assunte con contratti a tempo indeterminato (il 41,8% del complesso), seguito dalle lavoratrici prive di regolare contratto (il 16,1% come già osservato), dalle dipendenti a tempo determinato (14,7%), dalle imprenditrici/lavoratrici autonome/libere professioniste (10,4%) e dalle collaboratrici coordinate e continuative o a progetto (il 6,4%). Più contenuto, rispetto a queste categorie, il peso di quante sono occupate con contratto di lavoro a chiamata (3,3%) o di collaborazione occasionale (2%).

Tabella 36

Se occupata, con qualche tipologia di contratto lavora? Per Nazionalità

Anno 2012

Valori percentuali

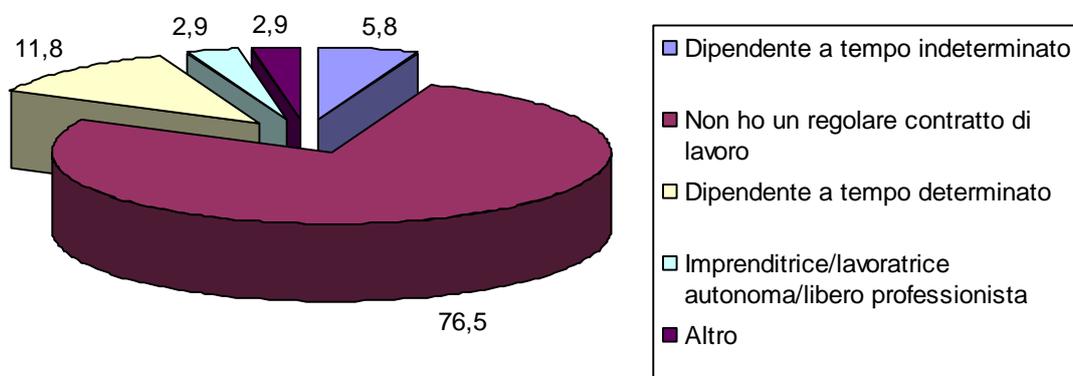
Se occupata, con qualche tipologia di contratto lavora?	Nazionalità		
	Italiana	Straniera	Totale
Dipendente a tempo indeterminato a tempo pieno	29,8	2,9	27,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	16,1	76,5	22,2
Dipendente a tempo indeterminato part-time	12,0	2,9	11,1
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	10,4	2,9	9,6
Dipendente a tempo determinato part-time	9,0	5,9	8,7
Dipendente a tempo determinato a tempo pieno	5,7	5,9	5,7
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	6,4	0,0	5,7
Lavoro a chiamata	3,3	0,0	3,0
Collaboratore occasionale	2,0	0,0	1,8
Sto svolgendo uno stage/tirocinio	1,3	0,0	1,2
Contratto d'inserimento	0,3	0,0	0,3
Apprendistato	0,3	0,0	0,3
Altro	1,9	2,9	2,0
Non risponde	1,3	0,0	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Donne occupate di origine straniera, per tipologia contrattuale

Anno 2012

Valori percentuali



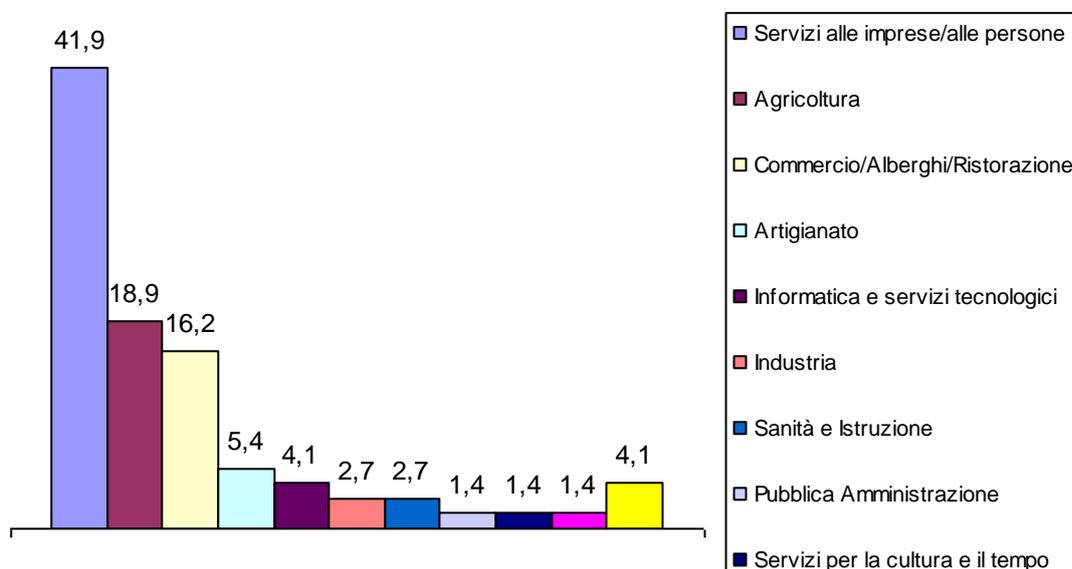
Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Grafico 10

Percentuale di lavoratrici prive di regolare contratto di lavoro nei dei diversi settori/ambiti di attività

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Il peso delle diverse tipologie contrattuali in relazione alla classe di età delle intervistate riflette il processo di trasformazione del mercato del lavoro in direzione di una progressiva flessibilizzazione dei rapporti di lavoro. La sostituzione crescente dei contratti standard con contratti a termine che ha

interessato il mercato del lavoro a partire dalla seconda metà degli anni Novanta ha investito prevalentemente le giovani generazioni e la componente femminile delle occupate è tutt'altro che esente da questo processo. È opportuno evidenziare, in particolare, come:

- ✓ a fronte di una presenza maggioritaria di dipendenti a tempo indeterminato tra le occupate over 45, il peso delle lavoratrici impiegate con tale tipologia di contratto risulta essere sensibilmente più basso nelle altre classi di età ed in particolare tra le giovanissime (16,7%) e le donne tra i 20 e i 32 anni (25,4%);
- ✓ i contratti dipendenti a tempo determinato caratterizzano prevalentemente i rapporti di lavoro delle donne di età compresa tra i 26 e i 32 anni (22%) e tra i 33 e i 39 anni (16,7%) e meno le occupate appartenenti alle altre fasce di età;
- ✓ i contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto risultano, diversamente, nettamente più diffusi tra le giovani donne di età compresa tra i 20 e i 25 anni (13,3%) e tra i 26 e i 32 anni (9,9%), così come le collaborazioni di tipo occasionale (3,3%), e del tutto assenti tra le occupate più mature;
- ✓ la mancanza di regolare contratto di lavoro caratterizza in maniera nettissima la giovani donne tra i 20 e i 25 anni (40%) e, in misura ancor più netta, le giovanissime (83,3%) e sensibilmente di meno le altre classi di età. Il primo inserimento nel mercato del lavoro avviene dunque, nella maggioranza dei casi, fuori da una cornice di legalità;
- ✓ a caratterizzare, infine, le occupate tra i 40 e i 45 anni è da un lato l'elevata presenza di imprenditrici/lavoratrici autonome/libere professioniste (22,2% del complesso, a fronte di un dato medio del 9,6%), dall'altro la presenza importante di donne prive di regolare contratto di lavoro (24%).

Tabella 37

Se occupata, con qualche tipologia di contratto lavora? Per classe di età

Anno 2012

Valori percentuali

Se occupata, con qualche tipologia di contratto lavora?	Classe di età								Totale
	15-19 anni	20-25 anni	26-32 anni	33-39 anni	40-45 anni	46-50 anni	51-60 anni	> 60 anni	
Dipendente a tempo indeterminato a tempo pieno	0,0	6,7	16,5	26,9	27,8	43,9	58,6	50,0	27,0
Dipendente a tempo indeterminato part-time	16,7	20,0	7,7	17,9	5,6	7,3	10,3	0,0	11,1
Dipendente a tempo determinato a tempo pieno	0,0	3,3	5,5	7,7	7,4	2,4	6,9	0,0	5,7
Dipendente a tempo determinato part-time	0,0	3,3	16,5	9,0	1,9	12,2	0,0	0,0	8,7
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	0,0	13,3	9,9	5,1	1,9	2,4	0,0	0,0	5,7
Collaboratore occasionale	0,0	3,3	3,3	0,0	1,9	2,4	0,0	0,0	1,8
Contratto d'inserimento	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Apprendistato	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Lavoro a chiamata	0,0	3,4	1,1	3,8	3,7	2,4	6,9	0,0	3,0
Sto svolgendo uno stage/tirocinio	0,0	0,0	3,3	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	1,2
Non ho un regolare contratto di lavoro	83,3	40,0	23,1	15,4	24,1	17,1	10,3	25,0	22,2
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	0,0	0,0	8,8	9,0	22,2	9,8	0,0	25,0	9,6
Altro	0,0	3,3	1,1	5,2	0,0	0,0	3,4	0,0	2,0
Non risponde	0,0	3,3	1,1	0,0	1,9	0,0	3,4	0,0	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

La maggioranza delle occupate (il 57,6%) vanta non meno di 5 anni di esperienza lavorativa. Diversamente, appena il 9,3% ha iniziato a lavorare da non più di 6 mesi (6,9%) o da 6-12 mesi (2,4%); il 10,8% lavora da 1-2 anni, mentre il 21,6% ha iniziato a lavorare 3-5 anni fa.

L'esperienza lavorativa risulta essere, prevedibilmente, proporzionale alla variabile età. Il peso di quante hanno iniziato a lavorare da meno di 1 anno, pari al 50% tra le giovanissime ed al 36,7% tra le giovani donne di età compresa tra i 20 e i 25 anni, si abbassa all'11% tra le intervistate appartenenti alla classe 26-32 anni e si riduce ulteriormente tra le donne più mature, scomparendo tra le over 50. Al contrario, la percentuale di quante vantano non meno di 3 anni di esperienza lavorativa, pari a 1/3 tra le giovanissime e al 47,6% tra le giovani donne di età compresa tra i 20 e i 25 anni, sale al 70,4% tra le intervistate di età compresa tra i 26 e i 32 anni e raggiunge il 93,6% tra le donne appartenenti alla fascia di età 33 -39 anni. Tra le occupate over 40 tale valore si abbassa leggermente, per poi risalire al 96,5% tra le over 50 e raggiungere la totalità tra le over 60.

Da evidenziare, ancora, come la netta maggioranza delle over 32 vanti un'esperienza lavorativa

ultraquinquennale: non meno del 70% delle occupate dai 33 anni in su ha iniziato a lavorare da almeno 5 anni; tra le donne di età compresa tra i 51 e i 60 anni il peso di quante possono vantare tale esperienza lavorativa supera i 93 punti percentuali.

Tabella 38

Da quanto tempo ha iniziato a lavorare?

Anno 2012

Valori percentuali

Da quanto tempo ha iniziato a lavorare?	%
Da meno di 3 mesi	3,9
Dai 3 ai 6 mesi	3,0
Da 6 mesi a 1 anno	2,4
Da 1 anno a 2 anni	10,8
Da 3 a 5 anni	21,6
Dai 5 ai 10 anni	22,8
Da oltre 10 anni	34,8
Non risponde	0,6
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 39

Da quanto tempo ha iniziato a lavorare? Per classe di età

Anno 2012

Valori percentuali

Da quanto tempo ha iniziato a lavorare?	Classe di età								Totale
	15-19 anni	20-25 anni	26-32 anni	33-39 anni	40-45 anni	46-50 anni	51-60 anni	> 60 anni	
Da meno di 3 mesi	0,0	13,3	4,4	1,3	1,9	7,3	0,0	0,0	3,9
Dai 3 ai 6 mesi	33,3	16,7	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0
Da 6 mesi a 1 anno	16,7	6,7	3,3	1,3	1,9	0,0	0,0	0,0	2,4
Da 1 anno a 2 anni	16,7	16,7	18,7	3,8	13,0	7,3	0,0	0,0	10,8
Da 3 a 5 anni	33,3	40,0	33,0	23,1	7,4	9,8	3,4	25,0	21,6
Dai 5 ai 10 anni	0,0	6,7	19,8	34,6	25,9	22,0	17,2	25,0	22,8
Da oltre 10 anni	0,0	0,0	17,6	35,9	48,1	53,7	75,9	50,0	34,8
Non risponde	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	3,4	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

La maggioranza delle occupate (il 57,3%) svolge il suo attuale lavoro da non meno di 3 anni. Il 40,8%, in particolare, lo svolge da oltre un quinquennio. L'incrocio con la tipologia contrattuale consente di evidenziare che si tratta, in relazione a quest'ultimo gruppo, nella maggioranza dei casi (64%), di lavoratrici assunte a tempo indeterminato. Per il resto, chi ha iniziato a svolgere il proprio attuale lavoro da meno di 5 anni lavora prevalentemente con altro tipo di contratti. Questo è vero sia per quante - oltre ¼ delle occupate (il 22%) - svolge il suo attuale lavoro da non più di 1 anno o da non più di 6 mesi (15,9%) che per quante hanno già acquisito una discreta anzianità lavorativa (1-3 anni) in relazione nello svolgimento dell'attuale occupazione (19,5%). Con le dovute differenze. Tra le donne che svolgono il proprio attuale lavoro da almeno due anni si registra una ampia presenza di imprenditrici/lavoratrici autonome/libere professioniste (38,5% tra quante hanno cominciato da 2-3

anni, il 27,3% tra quante hanno iniziato da 3-5 anni) e lo stesso contratto standard interessa una percentuale abbastanza corposa (rispettivamente, il 38,5% ed il 25% del complesso). Diversamente, tra le donne che hanno cominciato a svolgere il proprio attuale lavoro da meno tempo la condizione più diffusa è quella di lavoratrici prive di regolare contratto di lavoro e, a seguire, di occupate a termine. Va evidenziato, in particolare, come oltre il 40% tra quante hanno cominciato da meno di 3 mesi o in un arco compreso tra 6 mesi e un anno lavori senza regolare contratto di lavoro. Ulteriori differenze possono essere evidenziate tra quante hanno cominciato il proprio attuale lavoro da meno di 3 mesi e quante lo hanno iniziato da 3-6 mesi. Nel primo gruppo, oltre l'elevata assenza di contratti si registra una presenza superiore alla media di lavoro a chiamata (10,3%), contratti a tempo determinato (17,2%) e collaborazioni parasubordinate (13,8%); nel secondo la presenza di lavori privi di regolare contratto continua ad essere importante (25%), così come la presenza di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto (12,5%) e di collaborazioni occasionali (12,5%), ma si registra anche una più elevata presenza di contratti a tempo indeterminato (16,6%) o a tempo determinato (25%).

Tabella 40

Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro (in caso di più di una collaborazione, fare riferimento a quella principale) ?

Anno 2012

Valori percentuali

Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro?	%
Da meno di 3 mesi	8,7
Dai 3 ai 6 mesi	7,2
Da 6 mesi a 1 anno	6,3
Da 1 anno a 2 anni	15,6
Da 2 ai 3 anni	3,9
Dai 3 ai 5 anni	16,5
Da oltre 5 anni	40,8
Non risponde	0,9
Totale	100,0

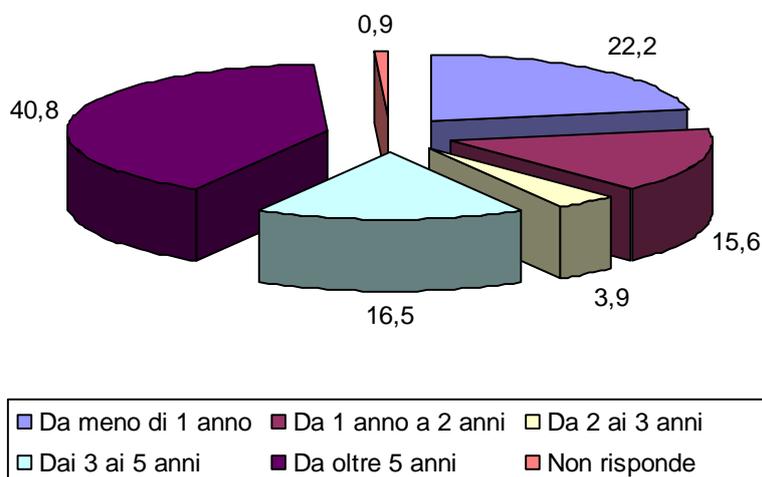
Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Grafico 11

Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro?

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 41

Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro? Per tipologia contrattuale

Anno 2012

Valori percentuali

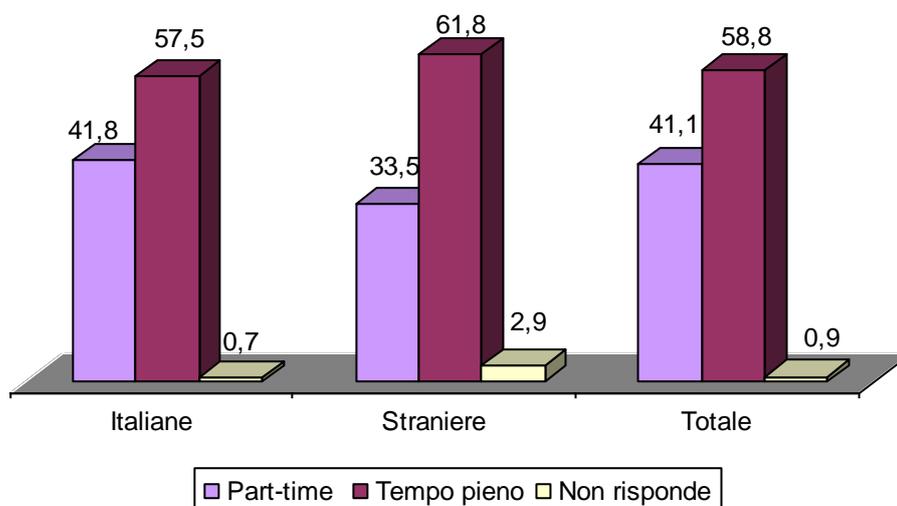
Se occupata, con qualche tipologia di contratto lavora?	Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro?							Totale
	Da meno di 3 mesi	Dai 3 ai 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Da 2 ai 3 anni	Dai 3 ai 5 anni	Da oltre 5 anni	
Dipendente a tempo indeterminato a tempo pieno	0,0	8,3	4,8	11,5	23,1	16,4	50,0	27,0
Dipendente a tempo indeterminato part-time	3,4	8,3	9,5	11,5	15,4	9,1	14,0	11,1
Dipendente a tempo determinato a tempo pieno	3,4	16,7	9,5	3,8	0,0	5,5	5,1	5,7
Dipendente a tempo determinato part-time	13,8	8,3	9,5	15,4	23,1	9,1	3,7	8,7
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	13,8	12,5	4,8	9,6	0,0	9,1	0,7	5,7
Collaboratore occasionale	0,0	12,5	0,0	5,8	0,0	0,0	0,0	1,8
Contratto d'inserimento	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Apprendistato	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Lavoro a chiamata	10,3	0,0	9,5	1,9	0,0	3,6	1,5	3,0
Sto svolgendo uno stage/tirocinio	3,4	4,2	4,8	1,9	0,0	0,0	0,0	1,2
Non ho un regolare contratto di lavoro	41,4	25,0	42,9	23,1	38,5	27,3	9,6	22,2
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	0,0	0,0	4,8	13,5	0,0	12,7	12,5	9,6
Altro	3,4	0,0	0,0	1,9	0,0	5,4	1,4	2,0
Non risponde	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	1,5	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

In relazione all'impegno temporale richiesto nello svolgimento del proprio lavoro, è possibile osservare come il 58,8% delle occupate lavori a tempo pieno mentre il 41,1% part-time. Il part time è maggiormente diffuso tra le donne con bambini minori di 3 anni (50% vs 41,6% di quante non hanno figli e 37,1% di quante hanno figli più grandi) e tra le italiane (41,8% v 33,5%).

Grafico 12

In termini di impegno richiesto, che tipo di lavoro svolge? Per nazionalità
 Anno 2012
 Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Alle occupate con contratto a termine è stato chiesto se aspirassero ad essere assunte a tempo indeterminato.

La letteratura sul tema ha infatti evidenziato ampiamente come la moltiplicazione e diffusione delle tipologie contrattuali atipiche sia stata accompagnata dall'emergere di nuovi rischi e forme di marginalizzazione ed esclusione sociale. Il rischio che la flessibilità lavorativa si tramuti in una condizione di precarietà di lungo periodo – ovvero in una situazione di incertezza che attiene tanto la sfera economica e professionale quanto la dimensione esistenziale, la capacità di fare progetti ed operare piccole e grandi scelte di vita – riguarda soprattutto la componente più debole della forza lavoro, ma coinvolge anche il segmento più qualificato. La cronicizzazione dello “status di atipico” condiziona non solo la possibilità di prendere in affitto un appartamento o accedere a un mutuo, ma la possibilità stessa di acquisire autonomia economica e professionale, di guardare oltre l'immediato presente quotidiano.

Non stupisce, pertanto, il fatto che la maggioranza delle intervistate che lavorano con contratti a termine, il 56,7%, affermi senza remore di desiderare un contratto standard e di ritenere il contratto atipico uno svantaggio da tutti i punti di vista. Diversamente, l'8,8% non ha un'opinione precisa al riguardo: considera infatti il contratto atipico svantaggioso sul piano delle tutele ma vantaggioso in termini di autonomia e crescita professionale. Appena il 4,1% delle lavoratrici atipiche afferma di preferire non avere il posto fisso mentre il 28% preferisce non rispondere.

Tabella 42

Se ha un lavoro a termine (tempo determinato, cococo, cocopro...), aspira ad un contratto a tempo indeterminato?

Anno 2012

Valori percentuali

Se ha un lavoro a termine, aspira ad un contratto a tempo indeterminato?	%
Assolutamente sì, avere un contratto atipico è uno svantaggio da tutti i punti di vista	56,7
Non saprei, avere un contratto atipico è svantaggioso dal punto di vista delle tutele ma un vantaggio in termini di autonomia e crescita professionale	8,8
Assolutamente no, preferisco non avere un posto fisso	4,1
Altro	2,4
Non risponde	28,1
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Il peso di quante aspirano ad un contratto a tempo indeterminato è particolarmente elevato tra le lavoratrici atipiche di età compresa tra i 26 e i 32 anni (66,7%) e tra i 33 e i 39 anni (60%), ovvero le donne che maggiormente si trovano a fare i conti con problemi di conciliazione ed una normativa che in gran parte le esclude dalle tutele previste per le lavoratrici dipendenti. Lo scorporo dei dati per presenza o meno di figli minori di 3 anni consente, infatti, di evidenziare, come il peso di quante affermano di auspicare senza dubbio a un contratto a tempo indeterminato, pari al 54,4% tra le atipiche che non hanno bambini piccoli, salga al 64,3% tra quante ne hanno uno e al 66,7% tra quante ne hanno almeno due. Da evidenziare, altresì, quel 9,5% di atipiche, madri di un bambino minore di 3 anni che, diversamente, non sanno cosa augurarsi, in quanto ritengono il contratto atipico svantaggioso sul piano delle tutele ma vantaggioso in termini di autonomia e crescita professionale.

Tabella 43

Se ha un lavoro a termine, aspira ad un contratto a tempo indeterminato? Per presenza di figli minori di 3 anni

Anno 2012

Valori percentuali

Presenza di figli minori di 3 anni	Se ha un lavoro a termine, aspira ad un contratto a tempo indeterminato?					
	Assolutamente sì, avere un contratto atipico è uno svantaggio da tutti i punti di vista	Non saprei, avere un contratto atipico è svantaggioso dal punto di vista delle tutele ma un vantaggio in termini di autonomia e crescita professionale	Assolutamente no, preferisco non avere un posto fisso	Altro	Non risponde	Totale
Si, uno	64,3	9,5	0,0	2,4	23,8	100,0
Si, più di uno	66,7	0,0	0,0	0,0	33,3	100,0
No	54,4	8,8	5,6	2,4	28,8	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

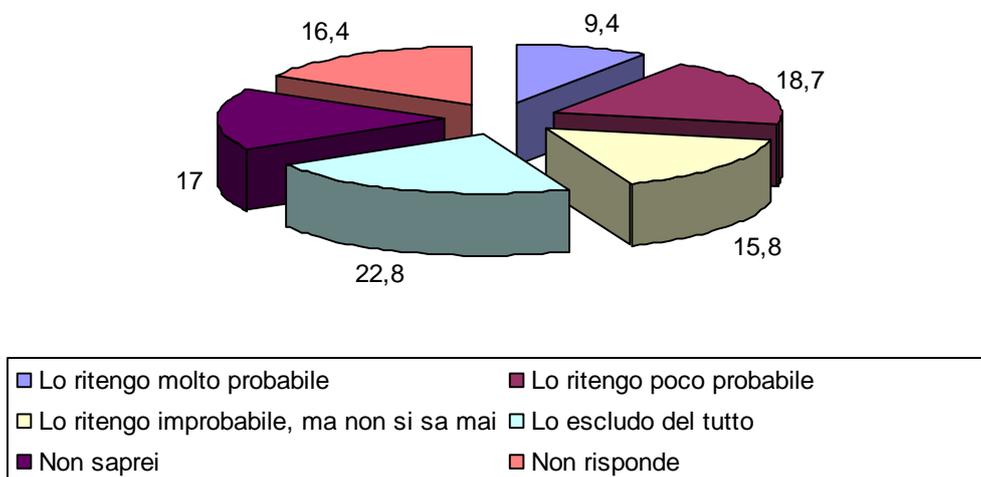
Sempre alle lavoratrici con contratto a termine è stato chiesto quanto ritenessero probabile un'assunzione entro i prossimi 3 anni. Come mostra la tabella seguente, a fronte di un 9,4% che ritiene la stabilizzazione “molto probabile”, vi è un 22,2% che, al contrario, la esclude del tutto. A queste atipiche si aggiunge un altro 15,8% che ritiene improbabile l'assunzione a tempo indeterminato entro i prossimi 3 anni benché non la escluda del tutto, e un 18,7% che si limita a considerarla “poco probabile”. Il 17% delle atipiche, diversamente, non riesce a fare un'ipotesi da questo punto di vista mentre il 16,4% preferisce non rispondere.

È opportuno sottolineare come tra le atipiche che desidererebbero senza dubbio avere un contratto a tempo indeterminato solo il 15,5% ritiene probabile un'assunzione con questo tipo di contratto entro i prossimi 3 anni. Il 23,7% lo ritiene “poco probabile”, il 21,6% “improbabile, ma non si sa mai” ed il 22,7% esclude del tutto tale possibilità. Il 15,5%, infine, non sa formulare un'ipotesi al riguardo.

Se non ha un contratto a tempo indeterminato, quanto ritiene probabile di essere assunto entro i prossimi 3 anni?

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

ELEMENTI DI SODDISFAZIONE E INSODDISFAZIONE IN MERITO AL PROPRIO LAVORO

Dopo aver analizzato le condizioni lavorative delle occupate la ricerca ha inteso esplorare le opinioni delle lavoratrici in merito al proprio lavoro, con l'obiettivo di far emergere elementi di soddisfazione e di criticità percepiti.

L'opinione delle intervistate si divide prevalentemente tra quante ritengono il proprio lavoro "coerente con i propri interessi ed aspirazioni" (31,2%), quante lo ritengono "un buon lavoro" (30,9%) e quante, diversamente, si limitano ad affermare che "è quello che ho trovato, sempre meglio di niente" (28,5%). Una minoranza contenuta di lavoratrici ritiene, invece, che si tratti "di un brutto lavoro, tra i peggiori che mi potevano capitare" (3,3%) mentre il 5% preferisce non rispondere (tabella 44).

La tabella 45 consente di evidenziare come le lavoratrici italiane siano, nel complesso, nettamente più soddisfatte del proprio lavoro. Appena il 5,9% delle lavoratrici straniere, infatti, ritiene il proprio lavoro coerente con propri interessi ed aspirazioni, a fronte di un dato del 34,1% tra le italiane. Tra le occupate di origine non italiana è, inoltre, nettamente più elevato il peso di quante si limitano ad affermare che "è quello che ho trovato, sempre meglio di niente" (44,1% vs 26,8%). Ancora,

l'opinione circa il fatto che si tratti di un brutto lavoro, tra i peggiori che potessero capitare, espressa solo dall'1,3% delle italiane, è manifestata da oltre il 20% delle straniere.

Tabella 44

Il suo lavoro...
Anno 2012
Valori percentuali

Il suo lavoro...	%
E' coerente con i miei interessi/aspirazioni	31,2
E' un buon lavoro	30,9
E' quello che ho trovato, sempre meglio di niente	28,5
E' un brutto lavoro/tra i peggiori che mi potevano capitare	3,3
Altro	0,6
Non risponde	5,1
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 45

Il suo lavoro...Per Nazionalità
Anno 2012
Valori percentuali

Il suo lavoro...	Nazionalità		
	Italiana	Straniera	Totale
E' coerente con i miei interessi/aspirazioni	34,1	5,9	31,2
E' un buon lavoro	31,1	29,4	30,9
E' quello che ho trovato, sempre meglio di niente	26,8	44,1	28,5
E' un brutto lavoro/tra i peggiori che mi potevano capitare	1,3	20,6	3,3
Altro	1,0	0,0	0,6
Non risponde	5,7	0,0	5,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

In relazione al titolo di studio, emerge chiaramente una relazione positiva tra possesso di un'istruzione elevata e soddisfazione rispetto al lavoro svolto. L'idea di svolgere un lavoro coerente con i propri interessi ed aspirazioni o comunque un buon lavoro, espressa da appena il 15,4% delle occupate che hanno conseguito al massimo la licenza elementare, sale al 47,4% tra le lavoratrici in possesso di licenza media, diviene maggioritaria tra le diplomate (61,8%) ed è espressa dalla nettissima maggioranza di quante sono in possesso di una formazione di livello universitario. Il maggior livello di soddisfazione è espresso da quante sono in possesso di diploma universitario o laurea triennale, convinte nell'87,6% dei casi di svolgere un lavoro coerente con i propri interessi ed aspirazioni (56,3%) o comunque un buon lavoro (31,3%). Seguono quante vantano una specializzazione post lauream, l'84,6% delle quali ritiene il proprio un buon lavoro (15,4%) o coerente con i propri interessi ed aspirazioni (69,2%). Le occupate che hanno conseguito una laurea specialistica si ritengono soddisfatte del proprio lavoro in oltre il 77% dei casi.

Prevale, diversamente, tra le occupate con basso livello di istruzione, l'idea che il proprio lavoro sia

semplicemente quello che si è potuto trovare e che sia meglio di niente. Questa opinione è condivisa da oltre il 46% delle lavoratrici che hanno conseguito al massimo la licenza media. È tuttavia espressa anche da una parte importante delle diplomate (28,2%) e da oltre il 12% delle occupate in possesso di istruzione di livello universitario. L'idea che ci si debba in qualche modo accontentare, benché quello svolto non sia il lavoro ideale e maggiormente coerente con le proprie aspirazioni, non lascia esenti neanche quante vantano una specializzazione post lauream, che fanno propria questa opinione nel 15,4% dei casi. Dunque un livello di istruzione medio-alto favorisce ma non è in grado di garantire lo svolgimento di un lavoro percepito come soddisfacente, anche quando l'investimento in formazione è stato rilevante. Al contempo, sembra mettere al riparo quasi del tutto da lavori ritenuti brutti, tra i peggiori che potessero capitare: il proprio lavoro viene infatti ritenuto tale da oltre il 30% delle occupate che hanno conseguito al massimo la licenza elementare e da una minoranza contenuta di lavoratrici in possesso di licenza media (5%) o diploma (1,3%). Quasi nessuna tra le occupate con livello di istruzione universitario esprime questa opinione in merito al proprio lavoro, fatta eccezione da un 2% di intervistate in possesso di laurea specialistica.

Questi dati suggeriscono l'idea di una relazione biunivoca tra livello di istruzione e livello di soddisfazione del lavoro svolto: una buona formazione favorisce lo svolgimento di un lavoro ritenuto buono o coerente con i propri interessi ed aspirazioni; al contempo è probabile che quante hanno molto investito in formazione più difficilmente si accontentino di svolgere un lavoro poco soddisfacente e, ancor meno, un lavoro ritenuto tra i peggiori.

Tabella 46

Il suo lavoro...Per titolo di studio
Anno 2012
Valori percentuali

Il suo lavoro...	Titolo di studio						Totale
	Nessuno/ Licenza elementare	Licenza media inferiore	Licenza media superiore	Laurea triennale o diploma universitario	Laurea/laurea specialistica	Specializzazione post lauream	
E' coerente con i miei interessi/aspirazioni	7,7	14,5	28,9	56,3	44,9	69,2	31,2
E' un buon lavoro	7,7	32,9	32,9	31,3	32,7	15,4	30,9
E' quello che ho trovato, sempre meglio di niente	46,2	46,1	28,2	12,5	12,2	15,4	28,5
E' un brutto lavoro/tra i peggiori che mi potevano capitare	30,8	5,3	1,3	0,0	2,0	0,0	3,3
Altro	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,6
Non risponde	7,7	1,3	6,7	0,0	8,2	0,0	5,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Il livello di soddisfazione rispetto al lavoro svolto è stato indagato in relazione a molteplici dimensioni. È stato infatti chiesto alle lavoratrici in che misura fossero soddisfatte dei seguenti aspetti:

- livello retributivo
- tutele sociali (malattia, maternità, sicurezza sul lavoro)
- tutele sindacali (diritto di sciopero, norme antilicenziamento)
- possibilità di avere del tempo libero per me
- possibilità di avere del tempo da dedicare alla famiglia
- possibilità di conciliare studio e lavoro
- possibilità di crescere professionalmente
- livello di autonomia
- sicurezza del posto di lavoro
- regolarità dei pagamenti
- carico di lavoro
- orari di lavoro

Gli elementi verso cui le intervistate esprimono maggiore soddisfazione attengono la regolarità dei pagamenti, che lascia abbastanza (43,5%) o molto (24%) soddisfatte il 67,5% delle occupate, gli orari di lavoro (65,5%) ed il carico di lavoro (61,5%). La maggioranza delle lavoratrici si dicono abbastanza o molto soddisfatte anche rispetto alla possibilità di avere del tempo da dedicare alla famiglia (56,8%), alla possibilità di avere del tempo libero per sé (53,1%), alla sicurezza del posto di lavoro (52,8%), al livello di autonomia (52,2%) ed al livello retributivo (51,6%). Appare opportuno evidenziare, tuttavia, come il peso di quante esprimano, diversamente, un basso o nullo livello di soddisfazione rispetto a questi elementi sia, per quanto minoritario, piuttosto elevato. Non è irrilevante, infatti, il fatto che circa il 44% delle occupate si ritenga per niente o poco soddisfatta in merito alla sicurezza del proprio posto di lavoro, o che oltre il 46% esprima lo stesso tipo di valutazione in merito al livello retributivo. Così come non sembra irrilevante il fatto che oltre il 39% esprima insoddisfazione rispetto alla possibilità di conciliare lavoro e famiglia o che oltre il 29% si dica per niente o poco soddisfatta rispetto alla regolarità dei pagamenti. La rilevanza di questi dati è proporzionale all'importanza che tali dimensioni rivestono nel contribuire ad una qualità del lavoro che è per molti versi *condizione sine qua non* per una qualità della vita. Altrettanto significativi ed importanti sono i dati inerenti gli aspetti del proprio lavoro che lasciano insoddisfatte la maggior parte delle occupate, ovvero: tutele sindacali – aspetto che lascia per niente (31,2%) o poco (35,5%) soddisfatte il 56,7% delle lavoratrici – possibilità di crescere professionalmente (rispetto a cui si

dicono poco o per niente soddisfatte nel 55,8% dei casi), tutele sociali (malattia, maternità, sicurezza sul posto di lavoro) (50,7%) e possibilità di conciliare studio e lavoro (50,4%).

Tabella 47

Quanto si ritiene soddisfatta rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro....

Anno 2012

Valori percentuali

Quanto si ritiene soddisfatta rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro....	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non risponde	Totale
Il livello retributivo	11,4	35,1	47,1	4,5	1,8	100,0
Le tutele sociali (malattia, maternità, sicurezza sul lavoro)	27,0	23,7	36,9	9,9	2,4	100,0
Le tutele sindacali (diritto di sciopero, norme antilicenziamento)	31,2	25,5	30,0	8,1	5,1	100,0
La possibilità di avere del tempo libero per me	10,5	34,2	46,5	6,6	2,1	100,0
La possibilità di avere del tempo da dedicare alla famiglia	10,8	28,5	50,8	6,0	3,9	100,0
La possibilità di conciliare studio e lavoro	23,4	27,0	29,1	8,7	11,7	100,0
La possibilità di crescere professionalmente	26,7	29,1	29,1	10,5	4,5	100,0
Il livello di autonomia	13,2	30,3	41,4	10,8	4,2	100,0
La sicurezza del posto di lavoro	22,5	21,3	37,8	15,0	3,3	100,0
La regolarità dei pagamenti	6,9	22,2	43,5	24,0	3,3	100,0
Il carico di lavoro	6,3	28,5	48,6	12,9	3,6	100,0
Gli orari di lavoro	6,3	24,9	55,3	10,2	3,3	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Lo scorporo dei dati in base alla nazionalità delle intervistate rileva come, in relazione a tutte le dimensioni analizzate, le lavoratrici straniere esprimano un ben più elevato livello di insoddisfazione. Fatta eccezione per la regolarità dei pagamenti – aspetto che registra una maggioranza di valutazioni positive in entrambe le componenti (si dicono molto o abbastanza soddisfatte il 70,5% delle straniere ed il 67,2% delle italiane) – e per il livello retributivo – che vede le lavoratrici italiane prevalentemente soddisfatte e le straniere divise tra quante si ritengono poco o per niente soddisfatte e quante, al contrario lo sono molto o abbastanza – le occupate di origine non italiana esprimono nella stragrande maggioranza dei casi la propria insoddisfazione in merito a tutte le dimensioni in analisi. Il peso di quante si ritengono poco o per niente soddisfatte, pari al 53% rispetto al carico di lavoro ed al 58,8% in riferimento agli orari di lavoro, sfiora il 65% rispetto al livello di autonomia, supera il 70% in merito ad aspetti quali sicurezza del lavoro, tempo libero da dedicare a sé o alla famiglia, ed oltrepassa l'80% in relazione a possibilità di crescere professionalmente (82,4% vs 52,8% delle italiane), tutele sociali (82,3% vs 47,15), e sindacali (85,3% vs 53,5%). In relazione ad alcuni di questi aspetti la maggioranza assoluta delle lavoratrici straniere esprime totale insoddisfazione: si fa riferimento alla sicurezza del posto di lavoro (rispetto cui si dice per niente soddisfatta il 56% vs 18,7% delle italiane), alle tutele sociali (58,8% vs 23,45) e sindacali (55,9% vs 28,4%) ed alla possibilità di crescere professionalmente (61,8% vs 22,7%).

Tabella 48

Quanto si ritiene soddisfatta rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro.... Per nazionalità

Anno 2012

Valori percentuali

Nazionalità	Quanto si ritiene soddisfatta rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro....					
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non risponde	Totale
Italiane						
Il livello retributivo	9,4	36,8	47,2	4,7	2,0	100,0
Le tutele sociali (malattia, maternità, sicurezza sul lavoro)	23,4	23,7	39,1	11,0	2,7	100,0
Le tutele sindacali (diritto di sciopero, norme antilicenziamento)	28,4	25,1	31,8	9,0	5,7	100,0
La possibilità di avere del tempo libero per me	9,7	32,1	48,5	7,4	2,3	100,0
La possibilità di avere del tempo da dedicare alla famiglia	9,4	26,1	53,8	6,7	4,0	100,0
La possibilità di conciliare studio e lavoro	21,4	27,8	31,8	7,0	12,0	100,0
La possibilità di crescere professionalmente	22,7	30,1	32,4	10,4	4,3	100,0
Il livello di autonomia	10,4	30,8	43,5	11,4	4,0	100,0
La sicurezza del posto di lavoro	18,7	22,1	40,1	16,4	2,7	100,0
La regolarità dei pagamenti	6,7	22,7	42,5	24,7	3,3	100,0
Il carico di lavoro	6,4	26,4	49,8	13,7	3,7	100,0
Gli orari di lavoro	6,0	22,1	57,5	11,0	3,3	100,0
Straniere						
Il livello retributivo	29,4	20,6	47,1	2,9	0,0	100,0
Le tutele sociali (malattia, maternità, sicurezza sul lavoro)	58,8	23,5	17,6	0,0	0,0	100,0
Le tutele sindacali (diritto di sciopero, norme antilicenziamento)	55,9	29,4	14,7	0,0	0,0	100,0
La possibilità di avere del tempo libero per me	17,6	52,9	29,4	0,0	0,0	100,0
La possibilità di avere del tempo da dedicare alla famiglia	23,5	50,0	23,5	0,0	2,9	100,0
La possibilità di conciliare studio e lavoro	41,2	20,6	5,9	23,5	8,8	100,0
La possibilità di crescere professionalmente	61,8	20,6	0,0	11,8	5,9	100,0
Il livello di autonomia	38,2	26,5	23,5	5,9	5,9	100,0
La sicurezza del posto di lavoro	55,9	14,7	17,6	2,9	8,8	100,0
La regolarità dei pagamenti	8,8	17,6	52,9	17,6	2,9	100,0
Il carico di lavoro	5,9	47,1	38,2	5,9	2,9	100,0
Gli orari di lavoro	8,8	50,0	35,3	2,9	2,9	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Anche la tipologia di rapporto di lavoro risulta essere molto significativa in relazione al livello di soddisfazione relativo ai diversi aspetti del lavoro svolto (tabelle 49-53). Lo scorporo dei dati in base alla tipologie contrattuali maggiormente diffuse tra le intervistate consente di evidenziare come, in relazione alla maggioranza delle dimensioni analizzate, le occupate assunte a tempo indeterminato mostrino un più diffuso grado di soddisfazione, seguite dalle lavoratrici assunte a tempo determinato. Nello specifico, le occupate che vantano un rapporto di lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato si ritengono abbastanza o molto soddisfatte nella netta maggioranza dei casi sia rispetto al livello retributivo (65,1%) ed alla regolarità dei pagamenti (85,8%), che rispetto a tutele sociali (79,3%), sindacali (65,9%) e sicurezza del posto di lavoro (81,8%). Il peso di quante esprimono soddisfazione rimane maggioritario anche tra le assunte a tempo determinato sia per quanto concerne la regolarità dei pagamenti (rispetto cui si dicono molto o abbastanza soddisfatte nel 74% dei casi) che la sicurezza

del posto di lavoro (58%) e le tutele sociali (56%) ma scende al 50% in relazione a livello dei compensi e diviene minoritario rispetto alle tutele sindacali (42%). Da evidenziare, inoltre, come quante hanno un contratto alle dipendenze si dicono nella maggioranza dei casi soddisfatte anche rispetto alle altre dimensioni analizzate, eccetto possibilità di crescere professionalmente (aspetto che lascia insoddisfatte oltre il 49% delle assunte a tempo indeterminato ed il 66% di quante hanno un contratto a tempo determinato) e di conciliare studio e lavoro (dimensione rispetto cui, rispettivamente, appena il 38% e il 36% di esse si ritiene molto o abbastanza soddisfatta).

Diversamente, la maggioranza delle lavoratrici parasubordinate si ritiene poco o per niente soddisfatta in merito a tutte le dimensioni concernenti la sicurezza economica e lavorativa: livello retributivo (52,7%), regolarità dei pagamenti (57,9%), tutele sindacali (54%), ma anche e soprattutto tutele sociali (68,4%), e sicurezza del posto di lavoro (63,2%). Al contempo, sono sempre le collaboratrici coordinate e continuative o a progetto a manifestare un più elevato e maggioritario livello di soddisfazione rispetto agli aspetti connessi alla possibilità di conciliare il lavoro con altre sfere della propria vita: tempo libero per sé (rispetto cui esprimono abbastanza o molta soddisfazione nell'89,5% dei casi), tempo da dedicare alla famiglia (84,2%) o allo studio (63,2%). L'incertezza economica e lavorativa che caratterizza la maggior parte delle lavoratrici parasubordinate è, dunque, parzialmente compensata dalla percezione di un maggiore grado di libertà per quanto attiene la possibilità di gestione dei propri tempi di vita. Le collaboratrici sono nella maggior parte dei casi soddisfatte anche in merito al livello di autonomia (57,9%), alla possibilità di crescere professionalmente (52,7%), al carico di lavoro (57,9%) ed agli orari di lavoro (64%).

Quest'ultimo aspetto è invece l'unico, insieme alla regolarità dei pagamenti, a lasciare molto o abbastanza soddisfatte la maggioranza delle lavoratrici prive di regolare contratto di lavoro, per il resto poco o per niente soddisfatte rispetto alle altre dimensioni connesse allo svolgimento del proprio lavoro. Il peso di quante esprimono insoddisfazione tra queste lavoratrici è particolarmente elevato rispetto ad aspetti come il livello di autonomia (dimensione che le vede poco o per niente soddisfatte in oltre il 66% dei casi), possibilità di crescita professionale (68,9%) e livello retributivo (66,2%). Ma è soprattutto in relazione alla sicurezza del posto di lavoro (85,1%) ed al livello di tutele sociali e sindacali (94,6%) che le lavoratrici prive di regolare contratto di lavoro manifestano con più forza la propria insoddisfazione. Il peso di quante, tra loro, afferma di essere "per niente" soddisfatta in relazione a questi aspetti è elevatissimo: oltre il 58% per quanto concerne la sicurezza del posto di lavoro, oltre il 70% rispetto alle tutele sociali ed oltre il 74% in relazione alle tutele sindacali.

Per quanto riguarda, infine, la categoria delle imprenditrici/lavoratrici autonome/libere professioniste, va evidenziato come siano proprio le lavoratrici che esercitano il proprio lavoro fuori da rapporti di subordinazione o parasubordinazione a mostrare, come e più delle lavoratrici parasubordinate, un diffuso livello di soddisfazione in merito ad aspetti quali possibilità di crescere professionalmente (62,6%), livello di autonomia (75%), carico di lavoro (78,2%). Le accomuna alle collaboratrici coordinate e continuative o a progetto anche il basso o nullo grado di soddisfazione espresso dalla netta maggioranza rispetto alla tutele sociali (68,8%) e sindacali (65,7%). Diversamente, in maniera esattamente speculare alle lavoratrici para-subordinate, la maggioranza di esse esprime molta o abbastanza soddisfazione anche in merito a livello dei compensi (59,4%), regolarità dei pagamenti (53,1%), sicurezza del posto di lavoro (56,2%) – dunque rispetto alle dimensioni strettamente connesse alla sicurezza economica e lavorativa – ma mostra un basso o nullo grado di soddisfazione rispetto agli aspetti connessi alla gestione dei propri tempi di vita e dunque alla possibilità di conciliare il lavoro con tempo da dedicare a sé, alla famiglia o allo studio.

Tabella 49

Quanto si ritiene soddisfatta del suo lavoro rispetto al livello retributivo e regolarità dei pagamenti, per tipologia contrattuale

Anno 2012

Valori percentuali

Tipologia contrattuale	Quanto si ritiene soddisfatta rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro....					
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non risponde	Totale
Il livello retributivo						
Dipendente a tempo indeterminato	3,2	29,4	59,5	5,6	2,4	100,0
Dipendente a tempo determinato	4,0	46,0	48,0	2,0	0,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	5,3	47,4	36,8	10,5	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	29,7	36,5	31,1	2,7	0,0	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	9,4	28,1	50,0	9,4	3,1	100,0
Regolarità dei pagamenti						
Dipendente a tempo indeterminato	1,6	9,5	43,7	42,1	3,2	100,0
Dipendente a tempo determinato	4,0	20,0	58,0	16,0	2,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	10,5	47,4	21,1	21,1	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	10,8	28,4	48,6	9,5	2,7	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	6,3	34,4	40,6	12,5	6,3	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 50

Quanto si ritiene soddisfatta del suo lavoro rispetto alle tutele sociali e sindacali e alla sicurezza del posto di lavoro, per tipologia contrattuale

Anno 2012

Valori percentuali

Tipologia contrattuale	Quanto si ritiene soddisfatta rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro....					
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non risponde	Totale
Tutele sociali						
Dipendente a tempo indeterminato	5,6	13,5	59,5	19,8	1,6	100,0
Dipendente a tempo determinato	8,0	34,0	48,0	8,0	2,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	57,9	10,5	21,1	5,3	5,3	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	70,3	24,3	4,1	0,0	1,4	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	18,8	50,0	25,0	3,1	3,1	100,0
Tutele sindacali						
Dipendente a tempo indeterminato	11,9	16,7	50,0	15,9	5,6	100,0
Dipendente a tempo determinato	12,0	42,0	38,0	4,0	4,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	52,6	21,1	10,5	10,5	5,3	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	74,3	20,3	4,1	0,0	1,4	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	18,8	46,9	18,8	3,1	12,5	100,0
Sicurezza del posto di lavoro						
Dipendente a tempo indeterminato	4,8	10,3	54,0	27,8	3,2	100,0
Dipendente a tempo determinato	8,0	30,0	48,0	10,0	4,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	42,1	21,1	26,3	10,5	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	58,1	27,0	10,8	1,4	2,7	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	12,5	25,0	40,6	15,6	6,3	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 51

Quanto si ritiene soddisfatta del suo lavoro rispetto alla possibilità di crescere professionalmente ed al livello di autonomia, per tipologia contrattuale

Anno 2012

Valori percentuali

Tipologia contrattuale	Quanto si ritiene soddisfatta rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro....					
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non risponde	Totale
Possibilità di crescere professionalmente						
Dipendente a tempo indeterminato	19,0	30,2	36,5	9,5	4,8	100,0
Dipendente a tempo determinato	20,0	46,0	22,0	8,0	4,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	21,1	26,3	31,6	21,1	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	52,7	16,2	14,9	12,2	4,1	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	15,6	15,6	43,8	18,8	6,3	100,0
Livello di autonomia						
Dipendente a tempo indeterminato	7,9	26,2	49,2	11,9	4,8	100,0
Dipendente a tempo determinato	6,0	42,0	40,0	8,0	4,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	15,8	26,3	47,4	10,5	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	32,4	33,8	25,7	4,1	4,1	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	3,1	18,8	53,1	21,9	3,1	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 52

Quanto si ritiene soddisfatta del suo lavoro rispetto alla possibilità di avere del tempo libero per sé, del tempo da dedicare alla famiglia, e di conciliare studio e lavoro per tipologia contrattuale

Anno 2012

Valori percentuali

Tipologia contrattuale	Quanto si ritiene soddisfatta rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro....					
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non risponde	Totale
Possibilità di avere del tempo libero per sé						
Dipendente a tempo indeterminato	5,6	39,7	45,2	7,1	2,4	100,0
Dipendente a tempo determinato	10,0	26,0	56,0	6,0	2,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	0,0	10,5	73,7	15,8	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	16,2	39,2	39,2	4,1	1,4	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	15,6	34,4	40,6	6,3	3,1	100,0
Possibilità di avere del tempo libero da dedicare alla famiglia						
Dipendente a tempo indeterminato	7,1	30,2	50,0	7,1	5,6	100,0
Dipendente a tempo determinato	10,0	20,0	62,0	6,0	2,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	0,0	15,8	73,7	10,5	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	21,6	28,4	45,9	2,7	1,4	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	9,4	40,6	40,6	6,3	3,1	100,0
Possibilità di conciliare studio e lavoro						
Dipendente a tempo indeterminato	18,3	28,6	31,7	6,3	15,1	100,0
Dipendente a tempo determinato	24,0	28,0	28,0	8,0	12,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	15,8	21,1	57,9	5,3	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	36,5	16,2	20,3	16,2	10,8	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	21,9	40,6	21,9	6,3	9,4	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 53

Quanto si ritiene soddisfatta del suo lavoro rispetto alle tutele sociali e sindacali e alla sicurezza del posto di lavoro, per tipologia contrattuale

Anno 2012

Valori percentuali

Tipologia contrattuale	Quanto si ritiene soddisfatta rispetto ai seguenti aspetti del suo lavoro....					
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non risponde	Totale
Carico di lavoro						
Dipendente a tempo indeterminato	3,2	23,0	54,0	15,9	4,0	100,0
Dipendente a tempo determinato	8,0	34,0	50,0	6,0	2,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	0,0	42,1	47,4	10,5	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	13,5	32,4	39,2	9,5	5,4	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	3,1	15,6	59,4	18,8	3,1	100,0
Orari di lavoro						
Dipendente a tempo indeterminato	3,2	18,3	60,3	15,9	2,4	100,0
Dipendente a tempo determinato	6,0	26,0	60,0	4,0	4,0	100,0
Collaboratore coordinato e continuativo/collaboratore a progetto	0,0	31,6	57,9	10,5	0,0	100,0
Non ho un regolare contratto di lavoro	12,2	33,8	45,9	5,4	2,7	100,0
Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista	6,3	15,6	62,5	12,5	3,1	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

L'analisi del grado di soddisfazione delle lavoratrici intervistate rispetto alle diverse dimensioni connesse allo svolgimento del proprio lavoro è stata accompagnata dalla rilevazione degli aspetti lavorativi ritenuti "più pesanti" dalle stesse occupate. A tal fine è stato chiesto alle donne occupate di indicare un massimo di tre aspetti ritenuti in assoluto i più gravosi del proprio lavoro tra la seguente lista di opzioni:

- livello dei compensi;
- incertezza del posto di lavoro;
- mancanza di tutele adeguate;
- mancanza di prospettive;
- difficoltà di accedere al credito/a un mutuo;
- difficoltà di fare progetti/realizzare desideri (fare un figlio, comprare casa...);
- tempi di lavoro;
- ripetitività delle mansioni;
- difficoltà di conciliare il lavoro con la cura dei figli;
- difficoltà di conciliare il lavoro con la cura di familiari anziani/bisognosi di assistenza.

Come mostra la tabella seguente, a pesare di più è il livello dei compensi (16,8% delle risposte), seguito dall'incertezza del posto di lavoro (14%) e dalla mancanza di tutele adeguate (11,5%). Sono questi, insieme alla mancanza di prospettive (10%), alla difficoltà di accedere al credito/al mutuo (9,9%) o di fare progetti/realizzare desideri (fare un figlio, comprare casa, ecc.), gli elementi su cui si concentrano la stragrande maggioranza delle risposte (il 72%). È, dunque, la precarietà e insicurezza lavorativa – più facilmente ma non necessariamente connessa ad rapporto di lavoro a termine – unita a quella economica che spesso la accompagna, e che si tramuta in precarietà e insicurezza esistenziale, in incapacità di immaginare il futuro, di riuscire a guardare oltre l'immediato presente quotidiano, di dare forma e sostanza ai propri progetti e desideri a pesare di più. L'insicurezza derivante da queste dimensioni è tale da lasciare in secondo piano aspetti connessi alle caratteristiche del lavoro (tempi/mansioni) o problemi di conciliazione.

Così, in relazione alle tipologie contrattuali, se a pesare di più è per le dipendenti a tempo indeterminato, che possono usufruire di una sicurezza e tutela del posto di lavoro, il livello dei compensi (15,9%), seguito dai tempi di lavoro (12,6%) e dalla ripetitività delle mansioni (10,6%); per le dipendenti a tempo determinato e ancor più per le lavoratrici parasubordinate è invece innanzitutto l'incertezza del posto di lavoro (16,2% e 22,9% delle risposte), seguita dalla difficoltà di accedere al

credito/al mutuo (15,2% e 20,8%) e dal livello retributivo (14,3% e 18,8%). O, ancora, la gravosità derivante dalla mancanza di tutele adeguate è avvertita maggiormente dalle collaboratrici coordinate continuative o a progetto (16,7%), dalle imprenditrici/lavoratrice autonome/libere professioniste (16,7%) e da quante sono prive di regolare contratto di lavoro (15,1%) rispetto a quante vantano un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (8,7%) o determinato (6,7%), le quali segnalano più frequentemente altri aspetti, come la mancanza di prospettive connessa al proprio lavoro (rispettivamente, 9,2% e 12,4% delle risposte). A pesare di più per chi è priva di regolare contratto di lavoro è, oltre la mancanza di tutele adeguate, il livello dei compensi (20,4%) e l'incertezza del posto di lavoro (17,7%) mentre per imprenditrici/lavoratrice autonome/libere professioniste ad essere avvertita di più, oltre la mancanza di tutele adeguate, è la difficoltà di conciliare il lavoro con la cura dei figli (20,4%) e la difficoltà di accedere al credito/al mutuo (13%).

Colpisce, nell'analisi dei dati in base alla nazionalità delle intervistate, il fatto che per le lavoratrici straniere anche gli aspetti connessi alla costruzione di qualcosa ed ad una progettualità che investa la dimensione del futuro e del desiderio assumono importanza o, se si vuole, "diritto di cittadinanza", minore rispetto ad aspetti ritenuti particolarmente gravosi. A pesare di più per queste lavoratrici è l'incertezza del posto di lavoro (22, vs 16,8% delle risposte fornite dalle italiane), seguita dal livello dei compensi (19% vs 16,8%) e dalla mancanza di prospettive (13,9% vs 9,7%), aspetti rispetto cui tutto il resto, ivi inclusa la mancanza di tutele adeguate, pesano di meno.

Tabella 54

Quali tra i seguenti elementi del suo Lavoro Le pesa di più?

Anno 2012

Valori percentuali

Quali tra i seguenti elementi del suo Lavoro Le pesa di più?	%
Il livello dei compensi	16,8
L'incertezza del posto di lavoro	14,0
La mancanza di tutele adeguate	11,5
La mancanza di prospettive	10,0
La difficoltà di accedere al credito/a un mutuo	9,9
La difficoltà di fare progetti/realizzare desideri (fare un figlio, comprare casa...)	9,7
I tempi di lavoro	8,4
La ripetitività delle mansioni	7,4
La difficoltà di conciliare il lavoro con la cura dei figli	6,6
La difficoltà di conciliare il lavoro con la cura di familiari anziani/bisognosi di assistenza	4,1
Altro	1,5
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 55

Quali tra i seguenti elementi del suo Lavoro Le pesa di più? Per tipologia contrattuale

Anno 2012

Valori percentuali

Quali tra i seguenti elementi del suo Lavoro Le pesa di più?	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Co.co.co./co.co.pro.	Non ho un regolare contratto di lavoro	Imprenditrice/lavoratrice autonoma/libero professionista
Il livello dei compensi	15,4	14,3	18,8	20,4	7,4
L'incertezza del posto di lavoro	8,7	16,2	22,9	17,7	9,2
La mancanza di tutele adeguate	8,7	6,7	16,7	15,1	16,7
La mancanza di prospettive	9,2	12,4	10,4	11,8	5,6
La difficoltà di accedere al credito/a un mutuo	4,8	15,2	20,8	8,6	9,2
La difficoltà di fare progetti/realizzare desideri (fare un figlio, comprare casa...)	9,2	9,5	8,3	7,5	13,0
I tempi di lavoro	12,6	9,5	0,0	5,4	11,1
La ripetitività delle mansioni	10,6	6,7	0,0	8,6	1,9
La difficoltà di conciliare il lavoro con la cura dei figli	9,2	4,7	0,0	2,7	20,4
La difficoltà di conciliare il lavoro con la cura di familiari anziani/bisognosi di assistenza	7,7	4,7	2,1	1,6	3,7
Altro	3,9	0,0	0,0	0,5	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 56

Quali tra i seguenti elementi del suo Lavoro Le pesa di più? Per nazionalità

Anno 2012

Valori percentuali

Quali tra i seguenti elementi del suo Lavoro Le pesa di più?	Nazionalità	
	Italiana	Straniera
Il livello dei compensi	16,8	19,0
L'incertezza del posto di lavoro	13,0	22,8
La mancanza di tutele adeguate	2,0	7,6
La mancanza di prospettive	9,7	13,9
La difficoltà di accedere al credito/a un mutuo	10,7	5,1
La difficoltà di fare progetti/realizzare desideri (fare un figlio, comprare casa...)	10,3	6,3
I tempi di lavoro	8,5	8,9
La ripetitività delle mansioni	6,9	11,4
La difficoltà di conciliare il lavoro con la cura dei figli	7,1	3,8
La difficoltà di conciliare il lavoro con la cura di familiari anziani/bisognosi di assistenza	4,6	1,2
Altro	0,2	0,0
Totale	100,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

DISCRIMINAZIONE MULTIPLE

Ulteriore obiettivo di ricerca è stato quello di indagare se e in che misura aspetti come la possibilità di trovare un lavoro, essere assunta stabilmente, trovare un lavoro adeguato al proprio profilo professionale, ricevere un trattamento economico adeguato o possibilità di costruirsi un percorso di carriera fossero condizionati ad avviso delle intervistate dal fatto di essere donne e/o madri e/o straniere. Ovvero, in che misura queste caratteristiche risultano essere, in base alla loro personale esperienza, discriminanti in relazione alla dimensione lavorativa?

Le tabelle seguenti consentono di evidenziare come le intervistate avvertano maggiormente la discriminazione in relazione alla condizione di madre e, ancor più, rispetto alla condizione di essere una donna straniera, più che in quanto appartenenti al genere femminile. Nello specifico:

- in relazione alla totalità delle intervistate, indipendentemente dall'essere o meno madri e indipendentemente dalla nazionalità:
 - “solo” il 37,1% ritiene che il fatto di essere una donna abbia pesato molto (13,8%) o abbastanza (23,3%) sulla possibilità di trovare un lavoro;
 - il 50% ritiene che abbia pesato molto (25,3%) o abbastanza (24,7%) sulla possibilità di costruirsi un percorso di carriera;
 - il 40,5% ritiene che abbia pesato molto (14,7%) o abbastanza (25,8%) sulla possibilità di trovare un lavoro adeguato alle proprie competenze ed esperienze professionali;
 - il 48,1% ritiene che abbia pesato molto (20,8%) o abbastanza (27,3%) sulla possibilità di essere assunta stabilmente;
 - il 45% ritiene che abbia pesato molto (19,4%) o abbastanza (25,6%) sulla possibilità di ricevere un trattamento economico adeguato.

- diversamente, in relazione a quante sono mamme, indipendentemente dalla nazionalità (426, il 66,7% del campione):
 - ben il 68,6% ritiene che il fatto di avere figli abbia pesato molto (35,8%) o abbastanza (32,8%) sulla possibilità di trovare un lavoro;
 - il 68% ritiene che abbia pesato molto (36,1%) o abbastanza (31,9%) sulla possibilità di costruirsi un percorso di carriera;
 - il 58,9% ritiene che la propria maternità abbia pesato molto (28,6%) o abbastanza (30,3%) sulla possibilità di trovare un lavoro adeguato alle proprie competenze ed esperienze

professionali;

- il 58,8% ritiene che abbia pesato molto (33%) o abbastanza (25,8%) sulla possibilità di essere assunta stabilmente;
 - il 51,8% ritiene che abbia pesato molto (26%) o abbastanza (25,8%) sulla possibilità di ricevere un trattamento economico adeguato.
- in relazione a quante sono straniere, indipendentemente dal fatto di essere o meno madri (44, il 6,9% del campione):
- il 52,2% ritiene che il fatto di non avere nazionalità italiana abbia pesato molto (29,5%) o abbastanza (22,7%) sulla possibilità di trovare un lavoro;
 - il 45,4% ritiene che abbia pesato molto (29,5%) o abbastanza (15,9%) sulla possibilità di costruirsi un percorso di carriera e ben il 31,8% non esprime un'opinione al riguardo;
 - il 63,7% ritiene che abbia pesato molto (45,5%) o abbastanza (18,2%) sulla possibilità di trovare un lavoro adeguato alle proprie competenze ed esperienze professionali;
 - il 68,2% ritiene che abbia pesato molto (50%) o abbastanza (18,2%) sulla possibilità di essere assunta stabilmente;
 - il 65,9% ritiene che abbia pesato molto (47,7%) o abbastanza (18,2%) sulla possibilità di ricevere un trattamento economico adeguato.

Le donne straniere sono dunque quelle che maggiormente avvertono di essere vittime di discriminazione sul lavoro. Non solo, circa i 4/5 di esse (il 79,5%) ritiene che il fatto di non avere origini italiane abbia pesato molto (56,8%) o abbastanza (22,7%) sulla stessa possibilità di trovare un lavoro regolare.

Sono queste le donne che subiscono discriminazione doppia, derivante non solo dalla condizione di straniera ma anche da quella di genere, o tripla, per quante di esse sono anche madri.

Tabella 57

Nella sua esperienza personale, quanto pesa il fatto di essere una donna rispetto....

Anno 2012

Valori percentuali

Nella sua esperienza personale, quanto pesa il fatto di essere una donna rispetto....	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non sa	Totale
alla possibilità di trovare un lavoro?	22,2	34,8	23,3	13,8	5,9	100,0
alla possibilità di trovare un lavoro adeguato alle proprie competenze ed esperienza professionale?	14,5	37,7	25,8	14,7	7,3	100,0
alla possibilità di costruirsi una percorso di carriera?	13,9	27,5	24,7	25,3	8,6	100,0
alla possibilità di essere assunta stabilmente?	17,0	24,5	27,3	20,8	10,3	100,0
alla possibilità di ricevere un trattamento economico adeguato alle proprie competenze ed alla propria esperienza professionale?	16,6	29,4	25,6	19,4	9,1	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 58

Se ha figli, nella sua esperienza personale, quanto pesa il fatto di avere dei bambini rispetto....

Anno 2012

Valori percentuali

Se ha figli, nella sua esperienza personale, quanto pesa il fatto di avere dei bambini rispetto....	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non sa	Totale
alla possibilità di trovare un lavoro?	8,2	17,3	32,8	35,8	5,9	100,0
alla possibilità di trovare un lavoro adeguato alle proprie competenze ed esperienza professionale?	8,7	23,9	30,3	28,6	8,7	100,0
alla possibilità di costruirsi una percorso di carriera?	6,8	14,1	31,9	36,1	11,2	100,0
alla possibilità di essere assunta stabilmente?	9,8	20,6	25,8	33,0	10,8	100,0
alla possibilità di ricevere un trattamento economico adeguato alle proprie competenze ed alla propria esperienza professionale?	10,1	26,9	25,8	26,0	11,2	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 59

Se non ha origini italiane, nella sua esperienza personale, quanto pesa il fatto di essere una donna straniera rispetto....

Anno 2012

Valori percentuali

Se non ha origini italiane, nella sua esperienza personale, quanto pesa il fatto di essere una donna straniera rispetto....	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non sa	Totale
alla possibilità di trovare un lavoro?	6,8	36,4	22,7	29,5	4,5	100,0
alla possibilità di trovare un lavoro con regolare contratto (non in nero)?	4,5	9,1	22,7	56,8	6,8	100,0
alla possibilità di trovare un lavoro adeguato alle proprie competenze ed esperienza professionale?	9,1	18,2	18,2	45,5	9,1	100,0
alla possibilità di costruirsi una percorso di carriera?	11,4	11,4	15,9	29,5	31,8	100,0
alla possibilità di essere assunta stabilmente?	6,8	15,9	18,2	50,0	9,1	100,0
alla possibilità di ricevere un trattamento economico adeguato alle proprie competenze ed alla propria esperienza professionale?	4,5	20,5	18,2	47,7	9,1	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Ulteriore obiettivo del lavoro di ricerca è stato quello di esplorare il rapporto tra maternità e lavoro, con l'obiettivo di comprendere se e in che misura queste due dimensioni siano percepite come tra loro condizionanti dalle donne intervistate e di verificare, altresì, quali elementi, a loro avviso, siano in grado di ostacolare o, viceversa, di agevolare, la conciliazione vita-lavoro.

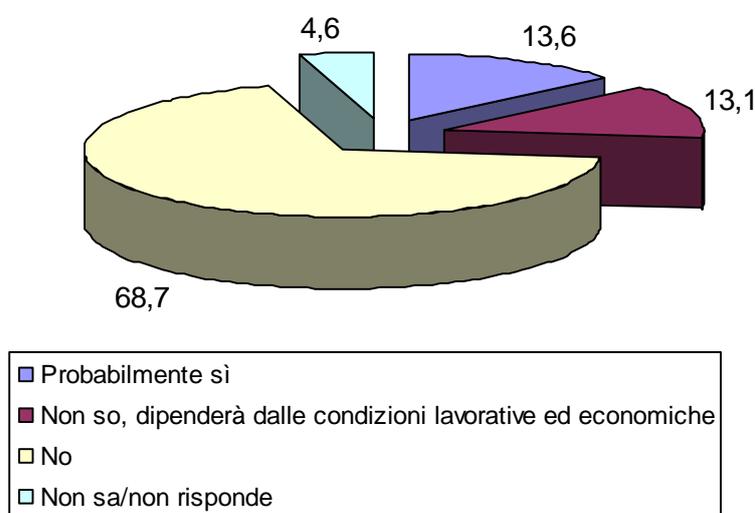
In primo luogo, è stato chiesto loro se pensassero di fare un figlio nei prossimi 2 anni. Appena il 13,6% di intervistate ritiene molto probabile l'ipotesi di fare un figlio nei prossimi due anni; il 13,1% afferma che dipenderà dalle condizioni economiche e lavorative, mentre la netta maggioranza, il 68,7% esclude una maternità nell'arco di tempo considerato ed il 4,6% non sa o non risponde alla domanda.

Grafico 14

Pensa di fare un figlio nei prossimi 2 anni?

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Alle 440 donne che escludono di fare un figlio nei prossimi due anni è stato chiesto di esplicitare le ragioni. È possibile osservare come nel 72,7% dei casi il fatto di escludere una maternità nei prossimi due anni sia dovuto ad una scelta personale, connessa al fatto di essere già mamma e non desiderare un altro figlio (60% delle risposte) o di non desiderarlo in questa fase della propria vita (12,7%). Nell'11,8% dei casi, diversamente, una maternità nel prossimo futuro è esclusa per ragioni non attinenti una scelta personale ma comunque non connesse a questioni economiche lavorative: ragioni di età (9,3%) o relative alla mancanza di un compagno (2,5%) con cui costruire una famiglia. Per il

12,8%, invece, il fatto di escludere di fare un figlio nei prossimi due anni è strettamente legato a questioni economiche e lavorative: si ritiene di non avere sufficiente continuità lavorativa (6,6%) o si pensa che un figlio non sia conciliabile con la carriera (3,9%) o con gli impegni lavorativi (1,4%) o, ancora, che possa essere causa di perdita del lavoro (0,9%).

Tabella 60

Se non pensa di fare un figlio nei prossimi 2 anni, per quale ragione?

Anno 2012

Valori percentuali

Se non pensa di fare un figlio nei prossimi 2 anni, per quale ragione?	%
Perché sono già mamma e non rientra tra i miei desideri avere un altro figlio	60,0
Perché non rientra attualmente tra i miei desideri avere un figlio	12,7
Perché non è conciliabile con gli impegni lavorativi	1,4
Perché non ho sufficiente sicurezza di una continuità lavorativa	6,6
Perché avrei paura di perdere il lavoro	0,9
Perché non ritengo sia conciliabile con percorsi di carriera	3,9
Per questioni di età	9,3
Perché non ho un compagno	2,5
Per altre ragioni	2,7
Totale	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

In che misura, ad avviso delle intervistate che sono mamme, la possibilità di conciliare lavoro e cura dei figli sono ostacolate da elementi come rigidità degli orari di lavoro, presenza di un contratto atipico privo delle tutele previste per le lavoratrici dipendenti in materia di maternità, assenza o eccessiva distanza dei servizi di cura, liste di attesa per l'accesso ai suddetti servizi, costo eccessivo degli stessi, mancata corrispondenza tra orari di lavoro e orari di apertura dei servizi per l'infanzia?

Come mostra la tabella seguente, tutti i suddetti elementi ostacolano nell'esperienza della maggioranza delle mamme intervistate la possibilità di conciliazione. È soprattutto il costo eccessivo dei servizi di cura ad essere ritenuto un ostacolo alla conciliazione: oltre il 69% di quante hanno figli ritengono, infatti, questo elemento molto o abbastanza condizionante; seguono le liste di attesa per l'accesso ai servizi (65,6%); la mancanza di tutele adeguate in materia di maternità connessa al lavoro atipico (63,9%); la rigidità degli orari di lavoro (63,2%); l'assenza o eccessiva distanza dei servizi (53%) e la mancata corrispondenza tra orari di lavoro e orari di apertura dei servizi destinati all'infanzia (50,8%).

È pertanto un insieme di fattori a rendere ardua la conciliazione: ad elementi attinenti l'organizzazione del lavoro si accompagnano infatti aspetti inerenti la normativa a tutela della maternità sul lavoro ed altri connessi alla presenza e modalità di fruizione (costi, orari, accessibilità) dei servizi di cura.

Tabella 61

A Suo avviso, nella sua esperienza personale, in che misura i seguenti elementi ostacolano la possibilità di conciliare il lavoro con la cura dei figli?

Anno 2012

Valori percentuali

A Suo avviso, nella sua esperienza personale, in che misura i seguenti elementi ostacolano la possibilità di conciliare il lavoro con la cura dei figli?	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non sa	Totale
La rigidità degli orari di lavoro	4,2	14,5	32,8	30,4	18,0	100,0
Il fatto di avere un contratto atipico, e di non avere diritto alle tutele previste per i lavoratori dipendenti in relazione alla maternità (congedo parentale, riposi per allattamento, assenze per malattie dei figli piccoli, ecc.)	6,1	4,9	25,5	38,4	25,1	100,0
L'assenza o eccessiva distanza di servizi di cura	6,8	19,9	29,3	23,7	20,4	100,0
L'eccessivo costo dei servizi di cura	3,0	7,7	29,5	39,8	19,9	100,0
Le liste di attesa per l'accesso ai servizi di cura	7,3	7,7	30,0	35,6	19,4	100,0
La mancata conciliazione tra i miei orari di lavoro e gli orari di apertura dei servizi (come asili nido e scuole per l'infanzia)	5,2	22,0	31,1	19,7	22,0	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Sono prevedibilmente le mamme di bambini minori di 3 anni ad avvertire maggiormente i suddetti elementi come ostacoli alla conciliazione. Anche nel gruppo delle mamme con figli più grandi, il peso di quante ritengono che essi siano molto o abbastanza di intralcio alla possibilità di conciliare lavoro e cura dei figli è maggioritario rispetto a quello di quante, al contrario, pensano che lo siano poco o per niente nella propria esperienza personale. Tuttavia, è tra le mamme di bambini piccoli che vengono avvertiti come particolarmente ostacolanti sia la rigidità degli orari di lavoro (72,4% vs 59,6%) e la mancanza di tutele adeguate in materia di maternità connessa ad un lavoro atipico (71,6% vs 61%), che l'eccessivo costo dei servizi di cura (77,2% vs 66,2%), le liste di attesa per l'accesso a questo tipo di servizi (71,5% vs 63,3%), la mancata corrispondenza tra orari di lavoro ed orari di apertura dei servizi di cura (53,7% vs 49,7%).

Tabella 62

A Suo avviso, nella sue esperienza personale, in che misura i seguenti elementi ostacolano la possibilità di conciliare il lavoro con la cura dei figli? Per presenza o meno di figli minori di 3 anni

Anno 2012

Valori percentuali

A Suo avviso, nella sue esperienza personale, in che misura i seguenti elementi ostacolano la possibilità di conciliare il lavoro con la cura dei figli?	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non sa	Totale
La rigidità degli orari di lavoro						
Mamme con figli minori di 3 anni	2,4	13,8	37,4	35,0	11,4	100,0
Mamme senza figli di 3 anni	5,0	14,9	31,1	28,5	20,5	100,0
Il fatto di avere un contratto atipico, e di non avere diritto alle tutele previste per i lavoratori dipendenti in relazione alla maternità (congedo parentale, riposi per allattamento, assenze per malattie dei figli piccoli, ecc.)						
Mamme con figli minori di 3 anni	4,1	5,7	28,5	43,1	18,7	100,0
Mamme senza figli di 3 anni	7,0	4,6	24,2	36,8	27,5	100,0
L'assenza o eccessiva distanza di servizi di cura						
Mamme con figli minori di 3 anni	6,5	22,0	35,0	26,0	10,6	100,0
Mamme senza figli di 3 anni	7,0	18,9	27,2	22,8	24,2	100,0
L'eccessivo costo dei servizi di cura						
Mamme con figli minori di 3 anni	3,3	9,8	30,9	46,3	9,8	100,0
Mamme senza figli di 3 anni	3,0	7,0	29,1	37,1	23,8	100,0
Le liste di attesa per l'accesso ai servizi di cura						
Mamme con figli minori di 3 anni	7,3	10,6	34,1	37,4	10,6	100,0
Mamme senza figli di 3 anni	7,3	6,6	28,5	34,8	22,8	100,0
La mancata conciliazione tra i miei orari di lavoro e gli orari di apertura dei servizi (come asili nido e scuole per l'infanzia)						
Mamme con figli minori di 3 anni	4,9	25,2	35,0	18,7	16,3	100,0
Mamme senza figli di 3 anni	5,3	20,9	29,5	20,2	24,2	100,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Analizzati i fattori che nell'esperienza personale delle intervistate sono ritenuti di ostacolo alla possibilità di conciliazione vita-lavoro, è stato chiesto loro quali strumenti e servizi potessero al contrario, sempre in base alla loro esperienza personale, agevolarla. Ebbene, ad avviso di oltre il 74% delle intervistate, la presenza di una ludoteca aperta durante l'orario di lavoro e la possibilità di lavorare part-time per i primi anni di vita dei bambini costituiscono strumenti importanti ai fini della conciliazione. Oltre il 70% di esse ritiene utile, a tal fine, anche l'adozione di prassi aziendali di modifiche concordate dell'orario di lavoro mentre il 60,9% considera importante anche la possibilità di poter fruire di convenzioni agevolate per attività di assistenza ai familiari anziani/bisognosi di aiuto. Rimane maggioritario tra le intervistate anche il peso di quante ritengono che la conciliazione vita-lavoro sarebbe agevolata dalla possibilità di poter fruire di voucher per l'acquisto di servizi di conciliazione (baby sitter, assistenti familiari, ecc.) (58,9%) e/o dalla presenza di un servizio aziendale di "disbrigo pratiche" che le aiuti nel far fronte agli impegni di natura pratica quotidiana (fare la spesa, pagare un bollettino, ecc.) (56,1%).

Con specifico riferimento alla flessibilità di orario ed organizzativa (grafico 15), oltre il 79% delle intervistate ritiene che nella propria esperienza personale, l'utilizzo flessibile di orari e permessi

potrebbe agevolare la conciliazione vita-lavoro. Il 72,5% considera utile, a tal fine, anche l'ampliamento delle fasce di entrata e uscita da lavoro. Raccolgono un consenso minore altro tipo di strumenti, come la banca delle ore individuale³ (55,6%) o il telelavoro (42,5%).

Tabella 63

Quali tra i seguenti strumenti e servizi a Suo avviso potrebbero agevolare, nella sua esperienza personale, la conciliazione vita-lavoro?

Anno 2012

Valori percentuali

Quali tra i seguenti strumenti e servizi a Suo avviso potrebbero agevolare, nella sua esperienza personale, la conciliazione vita-lavoro?	Si	No	Non risponde	Totale
La presenza di una ludoteca aperta durante l'orario di lavoro	74,4	19,7	5,9	100,0
La possibilità di lavorare part time per i primi anni dei bambini	74,2	19,7	6,1	100,0
Adozione di prassi aziendali di modifiche concordate dell'orario di lavoro	70,5	23,9	5,6	100,0
La possibilità di poter fruire di convenzioni agevolate per attività di assistenza ai familiari anziani/bisognosi di aiuto	60,9	33,1	5,9	100,0
La possibilità di usufruire di voucher per l'acquisto di servizi di conciliazione (baby sitter, assistenti familiari, ecc.)	58,9	35,2	5,9	100,0
La presenza di un servizio aziendale di "disbrigo pratiche", che mi aiuti a far fronte agli impegni di natura pratica quotidiana (pagamento bollettini, ritiro capi in lavanderia, spesa, ecc.)	56,1	38,0	5,9	100,0

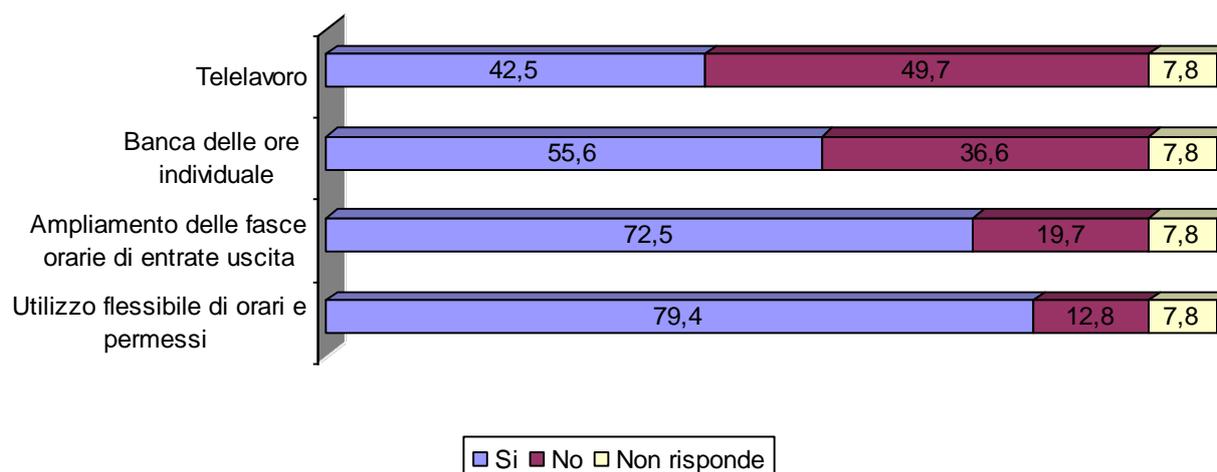
Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Grafico 15

Con specifico riferimento alla flessibilità di orario ed organizzativa, quali strumenti a Suo avviso potrebbero agevolare, nella sua esperienza personale, la conciliazione vita-lavoro?

Anno 2012

Valori percentuali



Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

³ La banca delle ore è un istituto contrattuale creato per la gestione della prestazione lavorativa. Consiste nell'accumulare, su di un conto individuale, un numero di ore prestate in più oltre il normale orario, la cui entità è definita dalla contrattazione aziendale. Nel corso dell'anno il/la singolo/a lavoratore/trice può attingere al suddetto conto per godere di riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva con lo scopo di gestire la flessibilità di lavoro.

PARTE SECONDA
I RISULTATI DELL'INDAGINE TERRITORIALE SULLE IMPRESE

INTRODUZIONE

L'ampia indagine territoriale sulle condizioni lavorative delle donne residenti nei comuni dell'Unione ha consentito di offrire spunti di riflessioni importanti in relazione a molteplici aspetti: inserimento e reinserimento lavorativo, tipologie contrattuali in essere, lavoro irregolare, bisogni di conciliazione. Obiettivo del progetto di ricerca era, altresì, quello di analizzare il binomio donne/lavoro dal punto di vista delle imprese. È stato, a tal fine, elaborato un questionario d'indagine destinato a 10 realtà importanti realtà produttive del territorio. Si è inteso, in tal modo, rilevare il punto di vista delle imprese, sia in merito alla scarsa presenza e permanenza delle donne nel mercato del lavoro, che rispetto agli strumenti e servizi disponibili a livello normativo e/o attivabili al fine di favorire la conciliazione vita/lavoro delle donne. Ciò al fine di esplorare quali sono, dal punto di vista delle imprese, le criticità inerenti una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro, ed individuare le misure che possano, dal punto di vista del sistema produttivo, più facilmente agevolarla.

Il questionario è stato somministrato, previo contatto dei rilevatori incaricati, ai titolari o altri referenti da questi indicati tra novembre e dicembre 2012.

Rappresenta senza dubbio un primo risultato di cui prender atto il fatto che diverse realtà produttive del territorio non abbiano acconsentito alla realizzazione dell'intervista e che, tra le stesse aziende intervistate, tre su dieci abbiano esplicitamente richiesto di rimanere anonime. I risultati che di seguito sono riportati tengano conto di tali richieste.

Di seguito l'elenco delle aziende intervistate:

- Azienda Vinicola Mocavero, con sede ad Arnesano, attiva nella trasformazione, imbottigliamento e commercializzazione del vino;
- Azienda Idrodinamica Spurgo Velox, con sede a Carmiano, attiva nella pulizia, manutenzione e gestione delle reti fognanti, in bonifiche ambientali, nel prelievo e trasporto rifiuti speciali pericolosi;
- Azienda Floricoltura Maiorano, con sede a Copertino, operante nell'ortofloricoltura;
- Centro socio-educativo Fantasylandia, con sede a Copertino, operante in attività didattiche, ludiche, teatrali, musicali, di orientamento, motorie, animazione destinate all'infanzia;
- Azienda ittica, con sede a Lequile, attiva nel commercio di prodotti ittici;
- Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione, con sede a Leverano, operante nella realizzazione di impianti per vigneto, serre ed impianti irrigazione pompe;

- Hotel Scacciapensieri, con sede a Monteroni di Lecce, operante nell'ambito alberghiero e della ristorazione;
- Hotel Gran Paradise Beach, con sede a Porto Cesareo, operante nell'ambito alberghiero e della ristorazione;
- Albergo-Ristorante Riva del Sole, con sede a Porto Cesareo, operante nell'ambito alberghiero e della ristorazione;
- Azienda con sede a Veglie, attiva nella produzione di uova fresche.

CARATTERISTICHE DEL PERSONALE IMPIEGATO

Le aziende intervistate si avvalgono, nel complesso, di 223 dipendenti, 66 dei quali donne (il 29,6%). Il peso delle lavoratrici sul complesso dei dipendenti è molto variabile tra le diverse aziende: appena il 9,8% presso l'Azienda Idrodinamica Spurgo Velox di Carmiano, la più grande tra quelle analizzate; l'80% presso il Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino, che rappresenta, tuttavia, una realtà molto piccola e operante in un settore tradizionalmente caratterizzato da una prevalenza femminile. Le donne rappresentano la maggioranza dei dipendenti anche presso l'Albergo Ristorante Riva del Sole di Porto Cesareo (58,3%), mentre costituiscono la metà dei lavoratori alle dipendenze dell'Azienda Vinicola Mocavero di Arnesano – realtà produttiva importante ma che conta appena due lavoratori alle dipendenze – e dell'Azienda Floricoltura Maiorano di Copertino. Il loro peso è invece minoritario tra i dipendenti dell'Hotel Scacciapensieri di Monteroni di Lecce (23,1%), dell'Hotel Gran Paradise Beach di Porto Cesareo (45,5%), come delle Aziende che hanno preferito restare anonime di Leverano (20%), Lequile (22,9%) e Veglie (38,7%).

Per quanto concerne altre tipologie contrattuali, le aziende intervistate annoverano nel proprio personale, nel complesso, solo altri 29 lavoratori impiegati con altro tipologia di rapporto lavorativo, di cui 7 donne (24,1%). Si tratta, per lo più, di apprendisti (22 su 29), di cui solo 5 donne (22,7%). Per il resto sono presenti 2 stagisti, 1 lavoratore a progetto e lavoratori impiegati con altra tipologia contrattuale non specificata.

La disomogeneità che ha caratterizzato la descrizione delle qualifiche, in riferimento ai lavoratori dipendenti – tra i quali alcune aziende hanno annoverato anche gli apprendisti, altre no; alcune il titolare, altre no – non rende possibile una comparazione dei dati. È tuttavia possibile evidenziare come, fatta eccezione per il Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino, che annovera tra il personale due quadri, di cui una donna, tutte le aziende intervistate hanno assunto la totalità o la netta maggioranza dei propri dipendenti con la qualifica di operai. Laddove è indicata la presenza di

dirigenti (5 casi su 10) questi coincidono con il titolare e si tratta di uomini in 4 casi su 5. Fa eccezione, nuovamente il Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino, che si avvale di una dirigente donna.

Tabella 64

Lavoratori alle dipendenze, per genere

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Azienda	V.A.	VA.	%
	Lavoratori dipendenti	Di cui Donne	
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano	2	1	50,0
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano	61	6	9,8
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino	30	15	50,0
Centro socio-educativo Fantasylandia - Copertino	5	4	80,0
Azienda ittica - Lequile	48	11	22,9
Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano	10	2	20,0
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce	13	3	23,1
Hotel Gran Paradise Beach – Porto Cesareo	11	5	45,5
Albergo-Ristorante Riva del Sole – Porto Cesareo	12	7	58,3
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie	31	12	38,7
Totale	223	66	29,6

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

STRUMENTI GENDER FRIENDLY

Solo 4 delle 10 aziende intervistate – l’Azienda Idrodinamica Spurgo Velox di Carmiano, il Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino, l’Azienda Ittica di Lequile e l’Hotel Scacciapensieri di Monteroni di Lecce – hanno dipendenti che usufruiscono del part time. Questa tipologia di lavoro riguarda, nel complesso, 17 dipendenti, di cui 11 donne (il 64,7% del complesso). Il personale femminile rappresenta la netta maggioranza dei lavoratori part time sia presso l’Azienda Ittica di Lequile (63,6%) che presso l’Hotel Scacciapensieri di Monteroni di Lecce (66,6%). Sono donne anche entrambe le lavoratrici che usufruiscono del part time presso il Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino. Diversamente, l’unico dipendente che usufruisce del part time presso l’Azienda Idrodinamica Spurgo Velox di Carmiano è un uomo.

Per quanto concerne altre forme di flessibilità lavorativa volte ad agevolare la conciliazione vita/lavoro, solo l’Hotel Scacciapensieri di Monteroni di Lecce prevede la possibilità di fruire del part time verticale. Più diffusi altro tipo di strumenti, come la flessibilità in entrata e in uscita in alcune fasce orarie prestabilite, previste da 6 delle 10 aziende intervistate, o i turni agevolati per il personale con figli piccoli e familiari a carico, previsti da 7 delle aziende intervistate (tabella 65).

In 6 casi su 10 le forme di flessibilità lavorativa previste dall'azienda sono fruibili da tutto il personale, indipendentemente dal contratto; diversamente sia l'Azienda Ittica avente sede a Lequile che il Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino destinano questo tipo di misure ai soli lavoratori dipendenti, mentre l'Azienda Floricoltura Maiorano, sempre a Copertino, le riserva alle lavoratrici donne (tabella 66).

Va evidenziato come in 4 delle 10 aziende intervistate – Azienda Vinicola Mocavero di Arnesano, Azienda Idrodinamica Spurgo Velox di Carmiano, Azienda Floricoltura Maiorano di Copertino e l'Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione di Leverano – le misure previste al fine di agevolare la conciliazione vita-lavoro non siano però state fruite da nessun lavoratore/trice nel corso degli ultimi due anni. Ne hanno invece fruito 2 dei 5 lavoratori alle dipendenze del Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino, entrambe donne, e 6 dei 41 lavoratori dipendenti dell'Azienda Ittica di Lequile, anche in questo caso tutte donne. Per quanto riguarda l'Hotel scacciapensieri di Copertino hanno fruito del part time orizzontale, unica forma di flessibilità lavorativa prevista dall'Azienda, 2 delle 3 donne dipendenti e 1 solo dei 10 dipendenti uomini. In riferimento all'Hotel Gran Paradise Beach di Porto Cesareo 10 lavoratori, di cui la metà donne, hanno fruito negli ultimi due anni dei turni agevolati e della flessibilità in entrata e in uscita previste; di questi stessi strumenti hanno beneficiato 11 lavoratori, 7 dei quali donne (63,6%), dell'Albergo Riva del Sole, sempre a Porto Cesareo, e 30 lavoratori, di cui 12 donne (40%), dell'Azienda operante nella produzione di uova fresche con sede a Veglie (tabella 67).

Tabella 65

L'azienda prevede la possibilità per i lavoratori di fruire di forme di flessibilità lavorativa volte ad agevolare la conciliazione vita/lavoro? Se, sì, quali?

Azienda	Forme di flessibilità lavorativa volte ad agevolare la conciliazione vita/lavoro previste dall'azienda			
	part-time orizzontale	part-time verticale	flessibilità in entrata/uscita in alcune fasce orarie prestabilite	turni agevolati per il personale con figli piccoli e familiari a carico
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano				
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano				
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino				
Centro socio-educativo Fantasylandia - Copertino				
Azienda ittica - Lequile				
Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano				
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce				
Hotel Gran Paradise Beach – Porto Cesareo				
Albergo-Ristorante Riva del Sole – Porto Cesareo				
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie				

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 66

Se sì, chi può fruirne?

Azienda	Tutti i lavoratori che operano all'interno dell'azienda, indipendentemente dal contratto	Solo i lavoratori dipendenti	Solo i lavoratori dipendenti con qualifica dirigenziale	Altro
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano				
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano				
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino				Le lavoratrici donne
Centro socio-educativo Fantasylandia - Copertino				
Azienda ittica - Lequile				
Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano				
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce				
Hotel Gran Paradise Beach – Porto Cesareo				
Albergo-Ristorante Riva del Sole – Porto Cesareo				
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie				

Tabella 67

Quanti lavoratori hanno fruito delle forme di flessibilità lavorativa previste dall'azienda negli ultimi 2 anni?

Anno 2012

Valori percentuali

Azienda	N. Lavoratori Totali	Di cui Donne
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano	0	0
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano	0	0
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino	0	0
Centro socio-educativo Fantasylandia - Copertino	2	2
Azienda ittica - Lequile	6	6
Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano	0	0
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce	3	2
Hotel Gran Paradise Beach – Porto Cesareo	10	5
Albergo-Ristorante Riva del Sole – Porto Cesareo	11	7
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie	30	12

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Scarsa diffusione trovano tra le aziende intervistate misure a supporto dei dipendenti che rientrano dai congedi (di maternità/parentali). In 5 casi su 10 non è previsto dall'azienda nessun tipo di strumento di questo tipo. Diversamente, l'Azienda Idrodinamica Spurgo Velox di Carmiano prevede flessibilità oraria ad hoc, nel primo periodo dopo il rientro dal congedo, una misura che l'azienda destina alle sole lavoratrici donne e di cui ha usufruito, negli ultimi due anni, una delle 6 dipendenti. Prevedono solo questo tipo di misura per tutti i lavoratori operanti all'interno dell'azienda anche l'Hotel Gran Paradise Beach e l'Albergo Riva del Sole di Porto Cesareo nonché l'azienda attiva nella produzione di uova fresche con sede a Veglie. In riferimento alle strutture alberghiere, tuttavia, solo, rispettivamente 1 su 11 dipendenti e 2 su 12, hanno fruito di questa misura negli ultimi due anni. Si è trattato di donne in tutti e tre i casi. È opportuno evidenziare, tuttavia, come l'Hotel Gran Paradise Beach abbia tenuto a precisare come in genere le lavoratrici operanti presso la struttura non rientrano al termine del congedo di maternità. Nel caso dell'azienda attiva nella produzione di uova fresche di Veglie, diversamente, hanno beneficiato della misura tutte e 12 le dipendenti donne e 10 dei 19 dipendenti uomini dell'azienda.

Nessuna delle 15 lavoratrici alle dipendenze dell'Azienda Floricoltura Maiorano di Copertino ha invece usufruito nell'arco di tempo considerato dei corsi di aggiornamento riservati alle sole donne dipendenti in rientro da congedi previsti a livello aziendale.

Tabella 68

L'azienda prevede misure di supporto per i dipendenti che rientrano da congedi (di maternità/parentali)? Se, sì, quali?

Azienda	Misure di supporto per i dipendenti che rientrano dai congedi previste dall'azienda			
	Flessibilità oraria ad hoc, nel primo periodo dopo il rientro dal congedo	Counselling e accompagnamento con coach dedicato	Corsi di aggiornamento	Nessuna
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano				
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano				
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino				
Centro socio-educativo Fantasylandia – Copertino				
Azienda ittica - Lequile				
Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano				
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce				
Hotel Gran Paradise Beach – Porto Cesareo*				
Albergo-Ristorante Riva del Sole – Porto Cesareo				
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie				

*In genere non rientrano dopo la maternità.
Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 69

Se sì, chi può fruirne?

Azienda	Tutti i lavoratori dipendenti	Solo le dipendenti donne
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano		
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino		
Hotel Gran Paradise Beach – Porto Cesareo**		
Albergo-Ristorante Riva del Sole – Porto Cesareo		
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie		

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 70

Quanti lavoratori hanno fruito delle misure di supporto per i dipendenti che rientrano da congedi negli ultimi 2 anni?

Azienda	N. Lavoratori Totali	Di cui Donne
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano	1	1
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino	0	0
Hotel Gran Paradise Beach – Porto Cesareo	1	1
Albergo-Ristorante Riva del Sole – Porto Cesareo	2	2
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie	22	12

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Negli ultimi due anni 6 delle 10 aziende intervistate hanno realizzato attività di formazione/aggiornamento. I corsi hanno riguardato, nel complesso, 137 lavoratori, di cui meno di 1/5 donne. Solamente il Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino e l’Azienda ittica di Lequile hanno organizzato le attività di formazione in modo tale da agevolare la partecipazione delle donne, attraverso il rispetto delle esigenze espresse in fase di pianificazione nel primo caso e conciliando gli orari dei corsi di formazione con i turni dei lavoratori nel secondo. Negli altri casi non si è prestato attenzione a questo aspetto. Chi vi ha partecipato? Tutti gli uomini e le donne dipendenti nel caso Azienda Vinicola Mocavero di Arnesano, dell’Azienda ittica di Lequile e dell’Hotel Scacciapensieri di Monteroni di Lecce; il solo dirigente, uomo, nel caso dell’Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione di Leverano. Diversamente, la formazione realizzata dall’Azienda Idrodinamica Spurgo Velox di Carmiano e dal Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino ha coinvolto, oltre i dipendenti e le dipendenti, anche lavoratori con altro tipo di contratto. Nel primo caso, tuttavia, solo 3 su 65 partecipanti (4,6%) sono state lavoratrici donne; nel secondo 8 su 8.

Tabella 71

Negli ultimi 2 anni sono state realizzate attività di formazione/aggiornamento?

Negli ultimi 2 anni sono state realizzate attività di formazione/aggiornamento?	Si	No
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano		
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano		
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino		
Centro socio-educativo Fantasylandia - Copertino		
Azienda ittica - Lequile		
Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano		
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce		
Hotel Gran Paradise Beach – Porto cesareo		
Albergo-Ristorante Riva del Sole		
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie		

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 72

Quanti lavoratori vi hanno partecipato?

Azienda	Quanti lavoratori vi hanno partecipato?		
	N. Lavoratori Totali	Di cui Donne	
	V.A.		%
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano	2	1	50,0
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano	65	3	4,6
Centro socio-educativo Fantasylandia - Copertino	8	8	100,0
Azienda Ittica - Lequile	48	11	22,9
Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano	1	0	0,0
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce	13	3	23,1
Totale	137	26	19,0

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Nessuna delle 10 aziende intervistate dispone di un nido aziendale, indipendentemente dal numero di addetti. Nessuna di esse, inoltre, ha usufruito della possibilità di accedere, ai sensi dell'art.9 della legge n. 53/2000, ai finanziamenti destinati alle aziende che vogliono promuovere azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Com'è noto, la normativa intende favorire la realizzazione, da parte delle aziende, di diverse tipologie di azioni:

- progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
- programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori.

In merito alle ragioni del mancato ricorso alle possibilità offerte dall'art.9 della Legge n.53/2000, 3 delle 10 aziende intervistate - Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino, Hotel scacciapensieri di Monteroni di Lecce e Azienda ittica di Lequile - hanno dichiarato di non conoscere questa opportunità. Diversamente l'Azienda Vinicola Mocavero di Arnesano afferma di conoscere le opportunità offerte dalla normativa ma di non essere interessata a promuovere progetti volti a favorire la conciliazione vita-lavoro. Per le restanti 6 aziende, il mancato ricorso alle possibilità offerte

dall'art. 9 della L. n.53/2000 è, diversamente, dovuto alla mancanza all'interno dell'azienda di competenze adeguate per presentare progetti.

Tabella 73

L'azienda dispone di un nido aziendale?

Azienda	Si	No
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano		
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano		
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino		
Centro socio-educativo Fantasylandia - Copertino		
Azienda ittica - Lequile		
Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano		
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce		
Hotel Gran Paradise Beach – Porto cesareo		
Albergo-Ristorante Riva del Sole		
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie		

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 74

L'azienda è a conoscenza che l'art.9 della legge n.53/2000 prevede finanziamenti per le aziende che vogliono promuovere azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro?

Azienda	L'azienda è a conoscenza che l'art.9 della legge n.53/2000 prevede finanziamenti per le aziende che vogliono promuovere azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro?			
	No, non conosciamo questa possibilità	Sì, ma non abbiamo interesse a presentare progetti volti a favorire la conciliazione vita- lavoro	Sì, ma non abbiamo all'interno dell'azienda competenze per presentare progetti	Sì, e abbiamo presentato progetti volti a favorire la conciliazione vita-lavoro
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano				
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano				
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino				
Centro socio-educativo Fantasylandia - Copertino				
Azienda ittica - Lequile				
Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano				
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce				
Hotel Gran Paradise Beach – Porto cesareo				
Albergo-Ristorante Riva del Sole – Porto cesareo				
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie				

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

BINOMIO DONNE E MERCATO DEL LAVORO DAL PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE

Al fine di indagare la presenza o meno di stereotipi negativi connessi alla presenza delle donne nel mercato del lavoro è stata sottoposta alle aziende intervistate una serie di item rispetto cui è stato chiesto di esprimere il proprio grado di accordo (tabella 75). Nella maggior parte dei casi le aziende non mostrano pregiudiziali alla presenza femminile nel mercato del lavoro. Ciò a fronte e nonostante la presenza minoritaria delle donne all'interno della maggior parte delle realtà aziendali analizzate. In particolare:

- 7 su 10 dichiarano di essere molto (3) o abbastanza d'accordo (4) con l'affermazione "*Le donne nel lavoro sono più determinate dei colleghi uomini*", 2 si dicono "poco d'accordo" e 1 "per niente";
- la maggioranza di esse (6 su 10) ritiene, inoltre, che le donne nel lavoro siano più affidabili dei colleghi uomini", 2 si dicono al contrario "poco d'accordo" con questa affermazione e 2 "per niente";
- solo 2 delle 10 aziende intervistate dichiara di essere "abbastanza d'accordo" con l'affermazione "*Dopo la nascita dei figli le donne tornano al lavoro meno motivate e disponibili*", 5 si dicono "poco d'accordo" e 3 "per niente";
- le aziende intervistate si dicono, inoltre, "poco" (4 su 10) o "per niente" (6) d'accordo con l'idea che una donna non sia in grado di assumere ruoli di responsabilità in ambito lavorativo. Tale assenza di pregiudizialità nei confronti della presenza femminile in ruoli di responsabilità appare del resto confermata dal fatto che 8 delle 10 aziende intervistate affermano di aver già affidato un ruolo di responsabilità a donne e le restanti due, pur non avendolo fatto, dichiarano che non avrebbero remore in tal senso (tabella 76).

Per quanto concerne le azioni e misure di conciliazione previste a livello normativo per favorire la presenza delle donne nel mercato del lavoro, solo 1 azienda ritiene siano *inutili in quanto alle imprese non conviene assumere donne perché avranno sempre problemi connessi alla cura dei figli*; le altre 9 si dicono, diversamente "poco" (4) o "per niente" (5) d'accordo con tale opinione.

Otto delle 10 aziende intervistate si dicono, al contrario, "molto" (3) o "abbastanza" (5) d'accordo circa l'utilità delle suddette azioni e misure normative, *in quanto agevolano la possibilità di assumere persone competenti e preparate, indipendentemente dal genere*; le restanti due si dichiarano, diversamente, "poco" d'accordo.

Tabella 75

Può esprimere il Suo grado di accordo con le seguenti affermazioni?

Anno 2012

Valori percentuali

Può esprimere il Suo grado di accordo con le seguenti affermazioni?	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per niente d'accordo	Non risponde	Totale
Le donne nel lavoro sono più determinate dei colleghi uomini	3	4	2	1		
Le donne nel lavoro sono più affidabili dei colleghi uomini	1	5	2	2		
Dopo la nascita dei figli le donne tornano al lavoro meno motivate e disponibili		2	5	3		
Una donna non è in grado di assumere ruoli di responsabilità nel lavoro			4	6		
Le azioni e misure di conciliazione previste a livello normativo per favorire la presenza delle donne nel mercato del lavoro sono inutili. Alle imprese non conviene assumere donne perché avranno sempre problemi connessi alla cura dei figli		1	4	5		
Le azioni e misure di conciliazione previste a livello normativo per favorire la presenza delle donne nel mercato del lavoro sono utili, in quanto agevolano la possibilità di assumere persone competenti e preparate, indipendentemente dal genere	3	5	2			

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

Tabella 76

La sua azienda ha mai affidato un ruolo di responsabilità ad una donna?

Anno 2012

Valori assoluti e percentuali

Azienda	La sua azienda ha mai affidato un ruolo di responsabilità ad una donna?		
	Sì	Non ancora, ma non avrebbe remore a farlo	No ed escludo che lo farà
Azienda Vinicola Mocavero - Arnesano			
Azienda Idrodinamica Spurgo Velox - Carmiano			
Azienda Floricoltura Maiorano - Copertino			
Centro socio-educativo Fantasylandia - Copertino			
Azienda ittica Demar			
Azienda addeita alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione - Leverano			
Hotel Scacciapensieri – Monteroni di Lecce			
Hotel Gran Paradise Beach – Porto Cesareo			
Albergo-Ristorante Riva del Sole – Porto Cesareo			
Azienda di produzione di uova fresche - Veglie			

Fonte: Indagine territoriale Progetto Aurora.

È stato dunque chiesto alle aziende intervistate quali fossero, a loro avviso, le ragioni per cui la partecipazione al mercato del lavoro delle donne meridionali è molto inferiore alla media nazionale, sia in termini di tasso di attività che di progressioni di carriera. Molte risposte fanno riferimento ad ragioni di ordine culturale. Tuttavia, mentre nel caso dell'Azienda Vinicola Mocavero di Arnesano la

scarsa presenza delle donne meridionali nel mercato del lavoro come conseguenza di fattori di tipo socio-culturale è semplicemente constatata: “(...) *le donne meridionali si sono inserite nel mondo del lavoro in un periodo successivo rispetto alle donne settentrionali. (...) sino a pochi decenni fa la donna meridionale era destinata alla famiglia, a fare la moglie e la madre*”, in altre si accompagna a veri e propri giudizi di valore. Valutazioni che rimandano ad una presunta predisposizione naturale (biologica?) delle donne meridionali alla cura della casa e della famiglia. È il caso della spiegazione offerta dall’Albergo-Ristorante Riva del Sole di Porto Cesareo, che afferma “(...) *nel meridione la donna è più predisposta alla cura della famiglia*”. Sulla stessa linea la risposta fornita dall’Hotel Gran Paradise Beach di Porto Cesareo: “*Si tratta di motivi culturali. In genere le donne danno più valore alla famiglia trascurando le proprie aspirazioni professionali* “. Colpisce, in questa risposta l’associazione tale per cui sembra che le donne debbano necessariamente scegliere tra il dare valore alla famiglia e seguire le proprie aspirazioni professionali, affermazione che a sua volta suggerisce la pericolosissima idea per cui, viceversa, le donne che scelgono di non trascurare le proprie ambizioni professionali diano meno valore alla famiglia. Solo apparentemente scevra da giudizi di valore appare anche la risposta fornita dall’Azienda attiva nella produzione di uova fresche di Veglie, che si limita ad affermare “*In genere le donne lavorano fino a quando non hanno figli e successivamente si dedicano alla famiglia*”. La mancata argomentazione rispetto alle ragioni che fanno sì che le donne “in genere” smettano di lavorare alla nascita dei figli suggerisce infatti l’idea che tale relegamento nel privato sia per tutte una scelta personale o, peggio, una evoluzione naturale. Risulta più difficile comprendere quale tipo di giudizi di valore accompagnino la risposta fornita dall’Azienda Ittica di Lequile, che si limita a constatare come (..) molte donne *siano impegnate nell’attività domestica e non riescono ad inserirsi*”. Semplice constatazione? Il dubbio che lo status di breadwinner sia considerato “naturalmente” secondario e condizionato dal ruolo primario di care-giver delle donne – non come conseguenza della tradizionale divisione dei ruoli tra i generi ma come dato di fatto, naturale appunto, resta. Secondo l’Azienda Idrodinamica Spurgo Velox di Carmiano, diversamente, “*le donne sono svantaggiate per la maternità rispetto agli uomini*”. Ancora una volta, sembra di essere davanti ad un dato di fatto, ineluttabile: sarebbe dunque la maternità in sé a rappresentare uno svantaggio. Del tutto assente, nell’affermazione, il dubbio che la maternità non sia “naturalmente” discriminante ma che a renderla tale concorrano molteplici fattori (la mancata condivisione del lavoro di cura tra i generi, l’assenza di adeguate politiche di conciliazione vita-lavoro, l’inadeguata presenza di servizi di cura per la prima infanzia, per citarne alcuni). Eppure il resto d’Europa mostra come, al contrario, possa esistere una correlazione positiva tra lavoro e maternità, che laddove la conciliazione non è una questione privata, dove norme, servizi, atteggiamenti e pratiche culturali concorrono a far sì che tutti – stato, mercato, società civile – se ne facciano carico, maternità e lavoro sono liberati dall’aut aut. Di

tutt'altro genere la risposta fornita dall'Azienda addetta alla realizzazione di impianti per vigneti, serre, impianti di irrigazione di Leverano, secondo cui la scarsa partecipazione delle donne meridionali al mercato del lavoro sia attribuibile alla permanenza di una “(...) *mentalità chiusa retrograda e maschilista [che vuole che] la donna si occupi della famiglia e dei figli*” e che aggiunge “*fortunatamente le nuove generazioni non hanno la mentalità di un tempo. Oggi per vivere bisogna lavorare in due*” . Il Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino attribuisce la scarsa presenza femminile nel mercato del lavoro a “*retaggio culturale e scarso sviluppo imprenditoriale*” , mentre secondo l'Azienda Floricoltura Maiorano di Copertino sono le scelte formative ad ostacolare la partecipazione delle donne, l'orientamento verso un tipo di studi “*(...) che non consentono di avere una specializzazione in un campo di attività che consenta alle donne di lavorare e di progredire nella carriera*” . Si esime, infine, dal fornire una spiegazione alla scarsa presenza delle donne meridionali nel mercato del lavoro l'Hotel Scacciapensieri di Monteroni di Lecce.

Nessuno, infine, dei referenti aziendali intervistati ha raccolto l'invito ad indicare quali tipo di misure normative potrebbero agevolare la presenza femminile nella loro azienda. L'azienda Vinicola Mocavero di Arnesano, tuttavia, ha voluto sottolineare di essere già soddisfatta degli strumenti normativi a disposizione mentre la titolare del Centro socio-educativo Fantasylandia di Copertino ha inteso evidenziare come il Centro sia nato “*con la filosofia di impresa al femminile, basata sulla convinzione che le caratteristiche umane e professionali delle donne meglio rispondono ai servizi erogati*”. L'Azienda ittica di Lequile, diversamente, ha tenuto a precisare come “*(...) forse dare troppo peso alla discriminazione e non alle condizioni generali del mercato del lavoro potrebbe essere un errore*” . Infine, l'Azienda Floricoltura Maiorano di Copertino, pur non indicando possibili misure normative, ha affermato che la presenza femminile potrebbe essere agevolata nel proprio caso dalla realizzazione di corsi di specializzazione nel settore agrario.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi delle condizioni, delle problematiche e dei fabbisogni relativi all'accesso, presenza e permanenza al mercato del lavoro delle donne residenti nei comuni dell'Union 3, realizzata attraverso la somministrazione di 640 questionari d'indagine nel mese di novembre 2012, ha fatto emergere un quadro complesso e multi sfaccettato.

A fianco di un 51% di occupate e di oltre il 20% di intervistate alla ricerca di prima o nuova occupazione, si registra una rilevante quota di donne che si definiscono casalinghe (oltre il 16%), mentre un peso minoritario assumono, all'interno del campione, altre categorie, come le studentesse (6%).

Molti e diversi sono i fattori che influiscono sul grado di partecipazione al lavoro delle intervistate: variabili socio-anagrafiche – quali età, stato civile, titolo di studio, nazionalità – concorrono a definire livello e qualità della partecipazione insieme ad altri elementi, non meno determinanti, come la presenza o meno di attività di cura nei confronti di figli e/o familiari anziani o bisognosi di assistenza, atteggiamenti culturali, ambizioni e desideri.

Rimandando alla lettura del Report per una disamina completa dei risultati emersi, è possibile sottolineare alcune delle risultanze più significative del lavoro di ricerca.

In particolare, rispetto alla condizione professionale delle intervistate, vanno evidenziati:

- il brusco calo dei tassi di occupazione che caratterizza il raggiungimento della piena maturità anagrafica o accompagna la seconda maternità. Sono le donne appartenenti alle classi centrali di età (33-39 anni e 40-45 anni) e quante sono madri di almeno due bambini minori di 3 anni ad essere maggiormente interessate da processi di fuoriuscita dal mercato del lavoro, problemi di reinserimento lavorativo e scivolamento verso l'inattività. Tuttavia, mentre per le più giovani è la maternità a rappresentare, spesso, fonte di uscita dal mercato del lavoro e dalla ricerca attiva di occupazione, per le più mature è la combinazione di carichi di cura di figli e di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza a rendere difficoltosa la partecipazione al mercato del lavoro;
- la presenza fortissima, all'interno del campione, di donne attualmente fuori dal mercato del

lavoro che nulla fanno per inserirvisi o rientrarvi (oltre il 55% del complesso). In meno di 1/5 dei casi si tratta di donne – tutte under 33 – ancora impegnate in percorsi di studio o formazione; la gran parte di esse, però, è costituita da inattive: donne che non studiano, non lavorano ma che si collocano fuori dal mercato del lavoro, per scelta, necessità, condizione subita, scoraggiamento. La difficoltà di conciliare il lavoro con attività di cura nei confronti della casa, dei figli e/o di familiari anziani è lontana dal rappresentare l'unico ostacolo alla presenza nel mercato del lavoro o l'unica fonte di scivolamento nell'inattività, ma ne costituisce fattore decisivo. L'attività di cura costituisce la principale fonte di fuoriuscita dal mercato del lavoro per quante sono attualmente disoccupate e rappresenta la causa del mancato tentativo di inserirvisi o rientrarvi per oltre la metà delle inattive, siano tali condizioni vissute come scelte volontarie, o subite, o necessarie;

- il peso significativo delle intervistate inattive per scoraggiamento (13% delle intervistate che non cercano lavoro): donne che dopo vari tentativi, hanno rinunciato all'idea di potere trovare un impiego. Si tratta nella quasi totalità dei casi (95%) di mamme di uno (20%) o più figli (75%). In un ¼ dei casi lo scivolamento di queste donne verso l'inattività è stata una diretta conseguenza dell'evento maternità: si fa riferimento alle scoraggiate che affermano di essere state licenziate o non essersi viste rinnovare il contratto quando sono diventate mamme o di aver dovuto rinunciare al proprio lavoro appena nati i figli per problemi di conciliazione. Colpisce il fatto che lo scoraggiamento, lungi dall'interessare solo le donne più mature, investe in maniera significativa anche quante non hanno ancora compiuto 40 anni: oltre ¼ delle inattive per scoraggiamento è rappresentato dalle donne tra i 33 e i 39 anni;
- l'importante fetta di donne fuoriuscite dal mercato del lavoro (oltre 1/5 di quante sono attualmente non occupate) in seguito a processi di espulsione, dovuti al mancato rinnovo del contratto o a licenziamenti o messa in mobilità dovuti a riduzione del personale /chiusura attività;

In relazione alle caratteristiche ed alle condizioni di lavoro delle occupate, vanno evidenziati:

- la presenza maggioritaria di dipendenti assunte con contratti a tempo indeterminato (il 38% del complesso) si accompagna a quella, elevatissima, di donne che affermano di lavorare senza regolare contratto di lavoro (22%). Molto elevata risulta essere, inoltre, anche la percentuale delle occupate con contratti a termine (circa il 25% del complesso), impiegate con le molteplici tipologie di contratto atipico variamente previste dal quadro normativo: assunzione

a tempo determinato (14,4%), collaborazione coordinata e continuativa/collaborazione a progetto (5,7%), lavoro a chiamata (3%), collaborazione occasionale (1,8%);

- il peso delle diverse tipologie contrattuali in relazione alla classe di età delle intervistate riflette il processo di trasformazione del mercato del lavoro in direzione di una progressiva flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e la sostituzione crescente dei contratti standard con contratti a termine che, a partire dalla seconda metà degli anni Novanta, ha investito prevalentemente le giovani generazioni. A fronte di una presenza maggioritaria di occupate a tempo indeterminato tra le occupate over 45, il peso delle dipendenti a tempo indeterminato risulta essere sensibilmente più basso nelle altre classi di età ed in particolare tra le giovanissime (16,7%) e le donne tra i 20 e i 32 anni (25,4%); i contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto risultano, diversamente, nettamente più diffusi tra le giovani donne di età compresa tra i 20 e i 25 anni (13,3%) e tra i 26 e i 32 anni (9,9%);
- la presenza maggioritaria, tra quante hanno un contratto a termine, di lavoratrici che aspirano ad un contratto a tempo indeterminato e che ritengono il proprio contratto uno svantaggio da tutti i punti di vista, non si accompagna a previsioni ottimistiche in relazione ad una possibile assunzione a tempo indeterminato. Per la maggior parte di esse il passaggio a questo tipo di contratto rimane un miraggio. Meno del 10% ritiene probabile un'assunzione entro i prossimi 3 anni, il 22% la esclude del tutto;
- la mancanza di regolare contratto di lavoro caratterizza una fetta importante di occupate (22%), ed in particolare le giovani donne tra i 20 e i 25 anni (40%) e, in misura ancor più netta, le giovanissime (83%). Il primo inserimento nel mercato del lavoro avviene dunque, nella maggioranza dei casi, fuori da una cornice di legalità;
- la condizione delle lavoratrici straniere risulta essere particolarmente penalizzante. L'impiego prevalente nell'ambito dei servizi alle persone e, a seguire, in agricoltura, o nell'ambito del commercio/alberghi/ristorazione, si accompagna per queste intervistate ad una percentuale elevatissima di lavoro non regolare (oltre il 76%), con tutto ciò che ne deriva in termini di tutela, sicurezza, diritti.

Per quanto riguarda la soddisfazione rispetto al lavoro svolto, analizzata in relazione a numerosi

elementi (regolarità dei pagamenti, orari di lavoro, carico di lavoro, possibilità di avere del tempo da dedicare alla famiglia, di avere del tempo libero per sé, sicurezza del posto di lavoro, livello di autonomia, livello retributivo, tutele sociali, sindacali, possibilità di crescere professionalmente, possibilità di conciliare studio e lavoro), va evidenziato:

- il diffuso ed elevato livello di insoddisfazione espresso dalle lavoratrici straniere in relazione a tutte le dimensioni analizzate e, in particolare, in riferimento ad aspetti quali sicurezza del lavoro, tempo libero da dedicare a sé o alla famiglia (rispetto cui oltre il 70% di queste intervistate si è detta poco o per niente soddisfatta) o, ancor più, possibilità di crescere professionalmente, tutele sociali e sindacali (aspetti che le lasciano insoddisfatte in oltre l'80% dei casi);
- il maggiore e più elevato livello di soddisfazione espresso rispetto alla maggioranza delle dimensioni analizzate dalle occupate assunte a tempo indeterminato e, a seguire, dalle dipendenti a tempo determinato. Diversamente, la maggioranza delle lavoratrici parasubordinate si ritiene poco o per niente soddisfatta in merito a tutte le dimensioni concernenti la sicurezza economica e lavorativa: livello retributivo, regolarità dei pagamenti, tutele sindacali ma anche e soprattutto tutele sociali (68%), e sicurezza del posto di lavoro (63%). L'incertezza economica e lavorativa che caratterizza la maggior parte delle lavoratrici parasubordinate appare tuttavia parzialmente compensata dalla percezione di un maggiore grado di libertà per quanto attiene la possibilità di gestione dei propri tempi di vita e da un diffuso livello di soddisfazione anche per ciò che attiene il livello di autonomia e la possibilità di crescere professionalmente. Sono aspetti, questi ultimi, che le accumulano alla categoria delle imprenditrici/lavoratrici autonome/libere professioniste, per il resto del tutto speculari alle lavoratrici para-subordinate in riferimento al livello di soddisfazione espresso sulle altre dimensioni del proprio lavoro: la maggioranza di esse esprime, infatti, molta o abbastanza soddisfazione rispetto alle dimensioni strettamente connesse alla sicurezza economica e lavorativa ma mostra un basso o nullo grado di soddisfazione rispetto agli aspetti inerenti la gestione dei propri tempi di vita e dunque la possibilità di conciliare il lavoro con tempo da dedicare a sé, alla famiglia o allo studio. Le più insoddisfatte sono, naturalmente, le lavoratrici prive di regolare contratto di lavoro, soprattutto in relazione alla sicurezza del posto di lavoro (85%) ed al livello di tutele sociali e sindacali (95%);
- in riferimento agli elementi di criticità del proprio lavoro, sono livello dei compensi, incertezza del posto di lavoro e mancanza di tutele adeguate a pesare di più, seguiti dalla

manca di prospettive e dalla difficoltà di accedere al credito/al mutuo o di fare progetti/realizzare desideri (fare un figlio, comprare casa, ecc). È, dunque, la precarietà e insicurezza lavorativa – più facilmente ma non necessariamente connessa ad rapporto di lavoro a termine – unita a quella economica che spesso la accompagna, e che si tramuta in precarietà e insicurezza esistenziale, in incapacità di dare forma e sostanza ai propri progetti e desideri, a pesare di più. L'insicurezza derivante da queste dimensioni è tale da lasciare in secondo piano aspetti connessi alle caratteristiche del lavoro (tempi/mansioni) o problemi di conciliazione.

Ulteriori risultanze della ricerca che appaiono particolarmente significative concernono:

- la percezione diffusa tra tutte le intervistate, occupate o meno, che sia la condizione di madre, o, ancor più, quella di straniera, più che di donna, ad essere discriminante rispetto alla possibilità di trovare un lavoro, essere assunta stabilmente, trovare un lavoro coerente col proprio profilo professionale, ricevere un trattamento economico adeguato, costruirsi un percorso di carriera. In riferimento alle intervistate di origine straniera, circa i 4/5 di esse (il 79,5%) ritiene che il fatto di non essere italiana abbia pesato molto (56,8%) o abbastanza (22,7%) sulla stessa possibilità di trovare un lavoro regolare. Sono queste le donne che subiscono discriminazione doppia, derivante non solo dalla condizione di straniera ma anche da quella di genere, o tripla, per quante di esse sono anche madri;
- la rilevanza assunta dalle condizioni lavorative o dall'insicurezza economica ed occupazionale sulle scelte di maternità delle intervistate. Il 13% del campione lega la possibilità di fare un figlio nei prossimi due anni allo stato delle proprie condizioni economiche e lavorative. Tra quante escludono una maternità nei prossimi due anni oltre una su 10 ritiene di non avere sufficiente continuità lavorativa o pensa che un figlio non sia conciliabile con la carriera o con gli impegni lavorativi o, ancora, che possa essere causa di perdita del lavoro;
- la percezione diffusa tra le mamme intervistate che la possibilità di conciliare lavoro e cura dei figli sia ostacolata in misura importante da elementi quali costo eccessivo dei servizi di cura, liste di attesa per l'accesso ai suddetti servizi, mancanza di tutele adeguate in materia di maternità connessa al lavoro atipico e, a seguire, da rigidità degli orari di lavoro, assenza o eccessiva distanza dei servizi di cura, mancata corrispondenza tra orari di lavoro e orari di apertura dei servizi per l'infanzia;

- il consenso espresso dalle intervistate verso alcuni strumenti e misure ritenute in grado di agevolare la conciliazione: ludoteche aperte durante gli orari di lavoro, possibilità di lavorare part-time per i primi anni di vita dei bambini, adozione di prassi aziendali di modifiche concordate dell'orario di lavoro, ma anche possibilità di fruire di convenzioni agevolate per attività di assistenza ai familiari anziani/bisogñosi di aiuto o di voucher per l'acquisto di servizi di conciliazione (baby sitter, assistenti familiari, ecc.) o di disporre di un servizio aziendale di "disbrigo pratiche" che le aiuti a far fronte agli impegni di natura pratica quotidiana (fare la spesa, pagare un bollettino, ecc.). Con specifico riferimento alla flessibilità di orario ed organizzativa, oltre il 79% delle intervistate ritiene che, nella propria esperienza personale, l'utilizzo flessibile di orari e permessi potrebbe agevolare la conciliazione vita-lavoro. Il 72,5% considera utile, a tal fine, anche l'ampliamento delle fasce di entrata e uscita da lavoro. Raccolgono un consenso minore altro tipo di strumenti, come la banca delle ore individuale (55,6%) o il telelavoro (42,5%).

Per quanto concerne l'analisi del binomio donne/lavoro dal punto di vista delle imprese, realizzata attraverso la somministrazione di uno specifico questionario d'indagine a 10 realtà produttive del territorio, diversi sono le risultanze meritevoli di attenzione. L'indagine sulle imprese ha rilevato una discreta presenza di forme di flessibilità lavorativa volte ad agevolare la conciliazione vita/lavoro, come part time, flessibilità in entrata e in uscita in alcune fasce orarie prestabilite, o turni agevolati per il personale con figli piccoli e familiari a carico. Al contrario, scarsa diffusione trovano tra le aziende intervistate misure a supporto dei dipendenti che rientrano dai congedi (di maternità/parentali), come flessibilità oraria ad hoc o corsi di aggiornamento per il personale in rientro da congedo. Scarsa anche l'attenzione verso la realizzazione di attività di formazione aziendale volte a favorire la partecipazione femminile e nulla la presenza di un nido aziendale. Nessuna, inoltre, delle aziende intervistate ha usufruito della possibilità di accedere, ai sensi dell'art.9 della legge n. 53/2000, ai finanziamenti destinati alle aziende che vogliono promuovere azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Le ragioni sono attribuite nella quasi totalità dei casi alla mancata conoscenza della normativa, adottata da 3 delle 10 aziende intervistate, o alla mancanza all'interno dell'azienda di competenze adeguate per presentare progetti, indicata da 6 aziende.

Al contempo, non sembra essere presente tra le aziende intervistate un reale interesse verso la promozione di progetti volti a favorire la presenza femminile nel proprio organico. Nessuno dei referenti aziendali intervistati ha raccolto l'invito ad indicare quali tipo di misure normative potrebbero agevolare la presenza delle donne nella loro azienda. Inoltre, la mancanza di esplicite

pregiudiziali nei confronti della partecipazione delle donne al mercato del lavoro – nella maggior parte dei casi le aziende intervistate affermano di ritenere le donne più determinate ed affidabili dei colleghi uomini, in grado di assumere ruoli di responsabilità in ambito lavorativo e niente affatto meno motivate e disponibili dopo la nascita dei figli – non si accompagna, come osservato, alla messa in campo di adeguate misure e strumenti in grado di agevolare la presenza femminile nell'organico aziendale. Non solo. Le valutazioni espresse circa le ragioni della scarsa partecipazione al mercato del lavoro delle donne meridionali rivelano, in molti casi, la presenza di retaggi culturali più o meno espliciti che poco si conciliano con la mancanza di discriminanti rispetto al riconoscimento pieno della presenza femminile nel lavoro: presunta predisposizione naturale (biologica?) delle donne meridionali alla cura della casa e della famiglia; tendenziale incompatibilità per le donne tra assegnazione di un alto valore alla famiglia e inseguimento delle proprie aspirazioni professionali; autorelegazione delle donne nel privato alla nascita dei figli quale scelta personale o, peggio, evoluzione naturale; impegno nell'attività domestica considerato “naturalmente” primario e rispetto cui la ricerca di inserimento occupazionale non può che essere per le donne residuale e subordinata; maternità ritenuta uno svantaggio di per sé, in qualche modo soggetto e non oggetto di discriminazione. Ad accumulare le diverse spiegazioni inerenti la scarsa presenza delle donne meridionali nel mercato del lavoro sembra essere l'assenza di dubbi circa la possibilità che a rendere l'appartenenza di genere e la stessa maternità discriminante in relazione alla sfera lavorativa siano fattori di ordine culturale, politico, normativo, economico, che concorrono a far sì che la conciliazione continui ad essere un problema e un affare tutto privato e femminile. Non mancano le risposte di diverso segno e direzione, che legano la scarsa partecipazione delle donne meridionali al mercato del lavoro alla presenza e permanenza di retaggi ed atteggiamenti culturali retrogradi e maschilisti, o alle scelte formative privilegiate dall'universo femminile, molto spesso segreganti rispetto all'inserimento lavorativo ed alla possibile costruzione di percorsi di carriera. Ma rimangono eccezioni, del tutto minoritarie.

Se questo è il quadro, appare non agevole l'individuazione di priorità di intervento in tema di programmazione di politiche volte a liberare il potenziale femminile delle donne residenti nel territorio, caratterizzate come sono⁴ da un'elevata difficoltà di partecipazione, permanenza e rientro nel mercato del lavoro, certamente aggravata dalla crisi economica ed occupazionale. È però possibile evidenziare la necessità di porre particolare attenzione:

- alle donne delle classi centrali di età (33-45 anni), le più interessate da difficoltà di reinserimento lavorativo e scivolamento nell'inattività;

⁴ In linea con le dinamiche nazionali.

- al recupero della motivazione e delle competenze di quelle donne inattive perché scoraggiate, principalmente mamme, così presenti anche tra le under 40;
- alla messa in campo ed alla promozione di strumenti e servizi volti ad agevolare la conciliazione tra attività di cura nei confronti dei figli e/o di familiari bisognosi di assistenza e il lavoro, prima e principale ragione della mancata partecipazione come della fuoriuscita temporanea o permanente dal mercato del lavoro delle donne intervistate, specie delle mamme di più bambini piccoli.

Al contempo, imprescindibile e irrimandabile appare la messa in campo di azioni volte a contrastare l'idea ancora diffusa che alle donne competenti in primo luogo lo svolgimento di attività di cura e che la partecipazione al mercato del lavoro sia rispetto a questo residuale e secondaria. È necessaria, in altri termini, un'operazione di smantellamento culturale della femminilizzazione delle funzioni di caregiver; di sradicamento della convinzione, a volte trasversale ai due generi, che spetti esclusivamente o primariamente alle donne, sempre e comunque, farsi carico di tutto ciò che non attenga il guadagno di un salario (cura dei figli, del partner, della casa, dei familiari anziani). Le politiche che si intenderà mettere in campo per agevolare la partecipazione di queste donne al mercato del lavoro dovranno mirare necessariamente alla promozione di una condivisione dei compiti di cura tra i generi e di una responsabilità condivisa e collettiva nei confronti della maternità e della conciliazione, pena l'ulteriore radicalizzazione delle discriminazioni in essere.