



SUPPORTO AL LAVORO
PER SUPERARE L'ALTERNATIVA
"LAVORATRICE O MADRE"

Paper di
progetto

© 2013 Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri Onlus
a cura di Alessia Bondone e Paola Merlino

S.L.A.L.O.M. – Supporto al Lavoro per superare l’Alternativa “Lavoratrice o Madre”

Progetto promosso dalle Consigliere di Parità Regionali del Piemonte
Alida Vitale e Franca Turco

Soggetto attuatore: Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri Onlus

Gruppo di coordinamento: Alessia Bondone, Paola Merlino, Daniela Perini, Marilina Vaira

Referente di progetto per Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri: Alessia Bondone

Ricercatore: Marco Zuffranieri

Orientatrici Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri: Letizia Bertano, Claudia Boetti,
Stefania Caruso, Monica Mirabella, Daniela Rodondi, Federica Santinato

Hanno collaborato

per la Provincia di Torino - Coordinamento Centri per l’Impiego: Maria Braia, Delphine
Continella, Mascia Manzon, Rosangela Pagliara, Paolo Rolando, Cristina Romagnoli,
Patrizia Zoppolato

per la Direzione Territoriale del Lavoro di Torino: Tiziana Morra, Marilena Scarselli

Grafica: Arcastudio Srl

Stampa: Cooperativa La Terra Promessa

Ufficio della Consigliera di Parità Regionale del Piemonte:

via Belfiore, 23 - 10125 Torino

Tel. 011 4325031 - Fax 011 4323151

segreteriaCP@regione.piemonte.it

www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/index.php/consigliera-di-parita/la-consigliera

Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri Onlus:

corso Brin, 26 - 10149 Torino

tel. 011 2212610 - Fax 011 2212600

segreteria.fondazione@casadicarita.org

www.casadicarita.org





Indice

1.	Perché S.L.A.L.O.M.	pag. 6
2.	Il fenomeno delle madri dimissionarie dal lavoro (Rapporto di ricerca)	8
3.	S.L.A.L.O.M. - Le azioni realizzate	32
4.	Riflessioni sull'esperienza condotta	38
5.	Supportare il reinserimento lavorativo delle donne dimissionarie a seguito di maternità	44
6.	Allegati:	
	Questionario anonimo di rilevazione dati	50
	Modulo DTL per la convalida delle dimissioni	58

1.

Perché S.L.A.L.O.M.

Piccoli passi per una scelta possibile: lavoratrice e mamma

Il progetto S.L.A.L.O.M. è nato da un'amara considerazione: oggi ancora troppe donne escono dal mercato del lavoro al momento della maternità e quasi mai per libera scelta. In Piemonte sono circa 1.500 le lavoratrici che si presentano ogni anno presso le Direzioni Territoriali del Lavoro per convalidare le dimissioni dal lavoro, rassegnate durante la gravidanza o entro il primo anno di vita dei/delle propri figli/e.

Il nostro sforzo, come Consigliere di Parità della Regione Piemonte, sin dall'inizio del mandato, si è concentrato sul contrasto alle discriminazioni subite dalle donne nel periodo più delicato della loro storia lavorativa e sulla ricerca di misure efficaci per il loro reinserimento al lavoro al rientro dalla maternità. È una sfida possibile che deve essere perseguita attraverso il sostegno alle donne, la formazione, l'orientamento alle attività preferite, ma anche più appetibili sul mercato, il rinforzo delle competenze e l'accompagnamento alla ricerca attiva di lavoro. In questi anni sia a livello comunitario che nazionale, la normativa ha riservato grande attenzione alla promozione della conciliazione dei tempi di vita tra lavoro e famiglia ed all'implementazione della condivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini. Nel nostro territorio molte azioni stanno mostrando la loro efficacia, seppure con lenti miglioramenti: interventi specifici mirati alle aziende che favoriscono il rientro al lavoro delle madri, azioni a sostegno della rete dei servizi per l'infanzia, voucher di conciliazione per l'acquisto di servizi alla persona pubblici e privati, coinvolgimento dei padri nelle responsabilità genitoriali attraverso incentivi al congedo parentale.

Come sostengono da tempo gli studi economici: *“una crescita della partecipazione delle donne al lavoro potrebbe aiutare anche a risolvere le difficoltà derivanti dall'invecchiamento della popolazione e garantire più ricchezza alle famiglie... Quante più donne lavorano, tanti più nuclei familiari si rivolgono al mercato per cercare soluzioni a quei problemi e a quei bisogni di cui si occupano tradizionalmente le madri e le mogli che stanno a casa, dando così un forte impulso allo sviluppo di una moderna economia dei servizi.”* (così Del Boca, Mencarini, Pasqua in “Valorizzare le donne conviene”).

Dunque avanti verso la strada che contrasta la realtà delle dimissioni forzate per maternità, ancora terreno fertile in un paese in cui le politiche sociali di sostegno alla genitorialità, quando attuate, non hanno mostrato sufficiente efficacia nel modificare modelli organizzativi che ormai caratterizzano altri paesi europei ed in un paese dove sono ancora solo o principalmente le donne ad occuparsi del lavoro di cura. I veri problemi sono quelli organizzativi e non sono certo irrisolvibili: promuoviamo ed incentiviamo, anche e soprattutto in tempi di stagnazione del mercato del lavoro, flessibilità d'orario, part time reversibili, banca delle ore per donne e uomini che abbiano necessità di conciliazione e vedremo diminuire sensibilmente un fenomeno gravemente discriminatorio.

Le Consigliere di Parità della Regione Piemonte

Alida Vitale

Franca Turco

2.

Il fenomeno delle madri dimissionarie dal lavoro (Rapporto di Ricerca)¹

2.1 Report di ricerca quantitativa

2.1.1 Introduzione: il fenomeno delle donne dimissionarie entro il primo anno di età del figlio, oggi in Italia.

Il momento della gravidanza ed il successivo rientro al lavoro dopo la maternità rappresentano un passaggio delicato nella storia lavorativa di molte donne, in quanto spesso si trovano di fronte alla necessità di dover lasciare il loro posto di lavoro per poter dedicare tempo alla famiglia, a causa della mancanza delle condizioni favorevoli per poter conciliare il ruolo di madre e di lavoratrice. Infatti le problematiche legate alla difficoltà di conciliare l'attività lavorativa con i tempi di vita, alla maternità e alla vita familiare, spesso determinano la decisione di lasciare il posto di lavoro e costituiscono una delle principali motivazioni di uscita dal mondo del lavoro.

Il fenomeno delle dimissioni in seguito alla maternità coinvolge ogni anno molte donne nel nostro Paese: nel 2010 si sono dimesse dal lavoro 19.017 lavoratrici mentre nel 2011 sono state 17.175 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2012).

Secondo l'indagine ISTAT "Famiglie e soggetti sociali", più di un quinto delle donne con meno di 65 anni, che lavorano o che hanno lavorato, dichiara di aver interrotto, temporaneamente e/o definitivamente, l'attività lavorativa nel corso della vita a seguito del matrimonio, di una gravidanza o per motivi familiari di altra natura (ISTAT, 2009).

Nel corso degli ultimi dieci anni l'ISTAT ha condotto diverse indagini che hanno consentito di analizzare questo fenomeno, monitorando la partecipazione delle neo-madri al mercato del lavoro attraverso il confronto della loro situazione lavorativa dall'inizio della gravidanza a due anni dopo la nascita di un figlio².

Nel rapporto annuale ISTAT del 2012 è contenuta una sezione relativa alle condizioni lavorative delle madri lavoratrici italiane. Da un'analisi della situazione emerge un quadro poco incoraggiante e un progressivo peggioramento della situazione rispetto

¹ A cura di Marco Zuffranieri.

² Le indagini campionarie sulle nascite sono condotte intervistando con la tecnica CATI un campione di madri a distanza di circa 18-24 mesi dalla nascita dei figli. Il campione è rappresentativo dei nati nell'anno di riferimento dell'indagine. Il questionario ha un modulo ad hoc ("Maternità e partecipazione femminile al mercato del lavoro") che consente di rilevare le informazioni individuali e di contesto relative all'interazione maternità-lavoro (<http://www.istat.it/it/archivio/6485>).

all'ultimo decennio. Gli ultimi dati a disposizione mostrano che il 64,7% delle donne che hanno avuto un figlio nel periodo 2009/2010 si dichiara occupata all'inizio della gravidanza, una percentuale pressoché invariata rispetto al 2003 e più elevata rispetto a quella del periodo 2000/2001. A distanza di due anni dalla nascita del figlio, tuttavia, la situazione lavorativa delle donne peggiora notevolmente: il 22,7% delle donne che ha partorito nel 2009 ha dichiarato, nel 2012, che nel periodo intercorso dall'inizio della gravidanza ha lasciato o perso il lavoro. Quasi una donna italiana su 4, quindi, alcuni anni dopo la maternità non ha più un lavoro (ISTAT, 2012). La scelta di dimettersi dipende da un insieme di fattori, anche se il motivo riportato dalla maggioranza delle neo madri (il 67,1%), risulta essere l'impossibilità di riuscire a conciliare i due ruoli di madre e di lavoratrice.

Spesso, inoltre, la scelta di interrompere l'attività lavorativa per la nascita di un figlio non è il risultato di una libera scelta da parte delle donne: nell'indagine ISTAT "Uso del tempo" (2009) circa 800 mila madri hanno dichiarato che nel corso della loro vita lavorativa sono state licenziate o sono state messe in condizione di doversi dimettere in occasione o a seguito di una gravidanza.

Infine, tra le madri costrette per vari motivi a lasciare il lavoro in occasione o a seguito di una gravidanza, meno della metà riprende poi a lavorare (40%). La volontà delle lavoratrici madri dimissionarie di tornare a lavorare si deve infatti scontrare con un mercato del lavoro rigido, in cui diventa difficile riottenere il lavoro dopo che lo si è perso (ISTAT, 2009).

Il fenomeno delle dimissioni dal lavoro delle donne in seguito alla maternità ha attirato negli ultimi anni sempre più attenzione da parte dell'opinione pubblica e le autorità politiche di competenza hanno portato avanti politiche di indagine e di intervento. Dal punto di vista legislativo, sono state varate leggi per la tutela dei diritti delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri³ e per disincentivare le dimissioni.

3 Il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" (n. 151, art. 54 comma 1) prevede il congedo di maternità di cinque mesi, che va normalmente da due mesi prima del parto e si protrae fino a tre mesi dopo il parto. Si tratta di una astensione dal lavoro obbligatoria con tanto di divieto per il datore di lavoro di adibire la donna alle sue mansioni previste nel contratto di lavoro e la retribuzione assicurata con l'indennità di maternità nel corso dei cinque mesi. L'indennità di maternità spetta anche alle lavoratrici che presentano le dimissioni nel periodo compreso fra l'inizio della gestazione e un anno di età del bambino o nel primo anno dall'ingresso del bambino adottato nel nucleo familiare. Inoltre la legge vieta di licenziare la

Recentemente, la L.92/2012 ha esteso fino ai 3 anni d'età del figlio/a l'obbligo per padri e madri di convalidare le dimissioni presso la Direzione Territoriale del Lavoro. Nonostante questo c'è il forte rischio che il datore di lavoro abbia interesse a fare a meno della lavoratrice, oppure che la madre non riesca a conciliare la famiglia con il lavoro e quindi sia spinta da fattori esterni a rinunciare al lavoro.

Il progetto "S.L.A.L.O.M. - Supporto al Lavoro per superare l'Alternativa Lavoratrice O Madre", nasce all'inizio del 2012 da un'iniziativa delle Consigliere di Parità Regionali del Piemonte, con l'obiettivo di analizzare le ragioni che conducono le donne, nello specifico quelle della Provincia di Torino, alla scelta di dimettersi dal lavoro.

La presente ricerca costituisce pertanto un elemento di analisi quantitativa della situazione delle madri lavoratrici dimissionarie sul territorio torinese, con l'obiettivo di fornire le informazioni necessarie per capire chi sono queste donne, quali sono le loro caratteristiche socio-demografiche, e qual è la loro attuale posizione lavorativa in seguito alle dimissioni dal posto di lavoro per maternità.

2.1.2 Genesi e percorso della ricerca.

La popolazione di riferimento teorica di questo lavoro corrisponde al totale delle lavoratrici⁴ madri dimissionarie nel corso del 2009 presenti nel database della Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) di Torino, che raccoglie le Dichiarazioni delle dimissionarie attraverso un modulo cartaceo, approvato dal Ministero del Lavoro, e le organizza in un database⁵. Dalle informazioni provenienti dalla DTL risultano per il 2009 un totale di 631 casi e questo è l'unico dato proveniente da questa fonte. Infatti non è stato possibile accedere al database e a qualunque altro dato contenuto nei moduli ministeriali. In parziale sostituzione dei dati non disponibili è stato consultato il database del Sistema

.....
lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o fino a un anno dall'ingresso in famiglia per le adozioni. Ci sono però delle eccezioni: in caso di contratto a tempo determinato, in caso di esito negativo del periodo di prova per il quale la lavoratrice era stata assunta, per grave colpa della lavoratrice o per cessazione dell'attività aziendale. La legge tutela anche il padre che fruisce del congedo di paternità nel caso di nascita di un figlio e punisce la violazione di queste norme con una sanzione amministrativa. Infatti vige il divieto di licenziamento, entro il primo anno di età del figlio, anche qualora entrambi i genitori lavoratori facciano domanda o fruiscono del congedo parentale o del congedo per la malattia del figlio.

4 Qui e nel resto del report si fa riferimento a "lavoratrici" dal momento che non risultano, dai dati disponibili nel 2009, come si vedrà, lavoratori padri dimissionari entro l'anno di nascita del figlio.

5 Copia del modulo "Dichiarazione della Lavoratrice Madre/Lavoratore Padre Dimissionari" viene posta in appendice come allegato 1.

Informativo Lavoro Piemonte (SILP). Tale banca dati contiene prevalentemente informazioni di tipo socio-anagrafico: età, cittadinanza, domicilio, livello di istruzione e ultimo stato occupazionale delle lavoratrici. La sovrapposibilità delle due fonti è risultata accettabile: dei 631 casi risultanti alla Direzione Territoriale del Lavoro è stato possibile rintracciare dal SILP le informazioni su 541 di questi, tutte donne, pari all'86% del totale. Dei 90 casi esclusi non si dispone di alcun dato.

Sulla base delle informazioni raccolte, è stata effettuata un'analisi quantitativa sulla frazione di popolazione di riferimento disponibile, confrontando ove possibile tale gruppo con l'insieme più ampio delle lavoratrici della Provincia di Torino. Quest'ultimo dato è stato utilizzato per rilevare eventuali scostamenti della reale distribuzione delle caratteristiche delle dimissionarie rispetto a una distribuzione attesa sulla base delle caratteristiche della totalità delle lavoratrici. Quando possibile sono stati utilizzati anche dati relativi alle donne residenti nella Provincia o ancora dati regionali. Altri confronti derivano dalla disponibilità di ricerche sul tema svolte in altre aree territoriali.

Va segnalato che l'indisponibilità dei dati provenienti dal database della DTL penalizza soprattutto la raccolta di informazioni riguardanti la situazione familiare, i motivi delle dimissioni dal lavoro, i bisogni di conciliazione tra lavoro e famiglia⁶. Pertanto l'analisi che segue si concentra forzatamente sulle caratteristiche socio-anagrafiche delle donne dimissionarie: area territoriale di provenienza, età, livello di istruzione. In tal modo si proverà a ricostruire sommariamente i profili delle dimissionarie e si avvanzeranno alcune ipotesi in merito ad eventuali fattori favorevoli a questo rilevante evento di vita.

2.1.3 Le donne dimissionarie nella provincia di Torino: un profilo socio-anagrafico.

Nella Provincia di Torino le donne costituiscono il 51,6% della popolazione residente e il 45,7% della forza lavoro. Negli ultimi anni si è registrato un incremento dell'occupazione femminile sul territorio provinciale, passando da 410.000 unità nel 2010 a 425.000 nel 2011⁷;

⁶ Si è proceduto parallelamente a costruire come strumento di indagine un questionario strutturato per analizzare in maniera più approfondita il fenomeno delle donne lavoratrici dimissionarie entro il primo anno di vita dei figli sul territorio della Provincia di Torino. Sulla base dei dati ottenuti dalla compilazione dei questionari somministrati alle donne lavoratrici dimissionarie che hanno aderito volontariamente al progetto, sono successivamente stati realizzati gli interventi di informazione e orientamento.

⁷ Dati pubblicati dall'Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro aggiornati al 2011: (http://www.provincia.torino.gov.it/sportello-lavoro/Osservatorio_mercato_lavoro/rilevazione_istat).

tuttavia il tasso di occupazione tra i 15 e i 64 anni ha subito un declino, seppur minimo, passando dal 56% del 2010 al 54% del 2011, valore poco al di sotto della media regionale (57%) ma ben al di sopra della media nazionale (47%)⁸.

Il fenomeno delle dimissioni dal lavoro in seguito alla maternità, oggetto di indagini di questo report, coinvolge ogni anno molte donne piemontesi. Nel 2010 si sono verificati 1.206 casi di dimissioni di madri lavoratrici in tutta la regione Piemonte⁹. Rispetto al totale delle lavoratrici piemontesi nello stesso anno (803.000 unità)¹⁰, quindi, una lavoratrice ogni 665 si è dimessa dal lavoro in seguito alla maternità, in media 3 donne al giorno.

Si tenga conto che questi dati si riferiscono a donne lavoratrici a tempo indeterminato, ma il fenomeno dell'abbandono del lavoro a seguito di maternità è molto più ampio se si tiene conto di tutte le donne con contratti atipici (che ovviamente non si dimettono, ma a cui i contratti non vengono rinnovati). La popolazione di riferimento di questo studio comprende le lavoratrici residenti nella Provincia di Torino che nel 2009 si sono dimessi dal lavoro entro il primo anno di età del figlio¹¹. Questo universo è costituito da 631 donne e rappresenta lo 0,15% del totale delle lavoratrici nella Provincia, proporzione che resta uguale su scala regionale.

Uscendo dal Piemonte, in Provincia di Milano¹² risultano, nell'anno 2009, 1.805 casi di lavoratrici madri che si sono dimesse dal lavoro, pari allo 0,2% delle occupate nella stessa provincia. Vista l'entità, e la serietà, del fenomeno si tratta di un dato sensibilmente più alto che andrebbe però messo in relazione con la capacità di ciascun territorio di riassorbire la forza lavoro che ha dovuto interrompere la propria attività.

8 Dati estratti dal datawarehouse ISTAT (www.dati.istat.it).

9 "Dossier sulla situazione sociale e occupazionale delle lavoratrici italiane" a cura della Consiglieria Nazionale di Parità: http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C82A3027-30A4-413B-B647-ADE-82FEAAD26/0/20120925_DOSSIERlavoratrici25_09_2012.pdf

10 Dati estratti dal datawarehouse ISTAT (www.dati.istat.it).

11 Si fa riferimento al numero totale del campione delle donne dimissionarie nella Provincia di Torino nell'anno 2009, che comprende 631 unità (fonte: Direzione Territoriale del Lavoro di Torino). I dati sull'occupazione disponibili sono invece del 2010.

12 Dati ricavati dal progetto "Uscite transitorie. Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita dei figli", promosso dall'Ufficio della Consiglieria di Parità della Provincia di Milano.

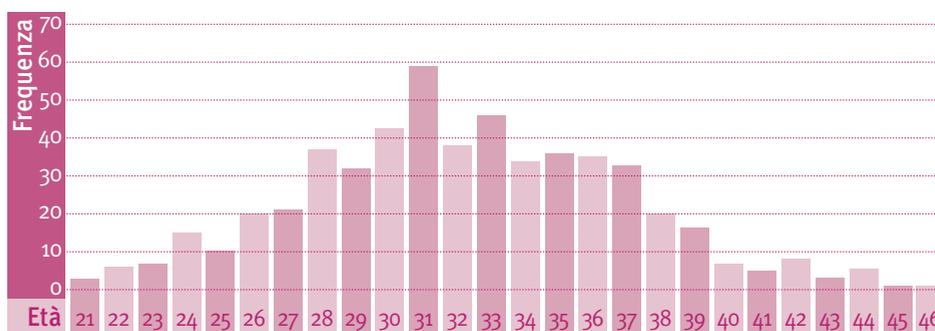
La maggior parte delle donne dimissionarie ha **domicilio**¹³ al di fuori della Città di Torino, come si evince dalla Tab. 1. Il 35% risiede a Torino mentre il 65% nel resto della Provincia. Rispetto alla popolazione femminile residente sul territorio provinciale, la distribuzione delle donne dimissionarie rispecchia sostanzialmente la distribuzione della popolazione generale. Tuttavia si nota un lieve eccesso di dimissioni fuori dal Comune di Torino.

Tabella 1: Confronto tra collocazione del domicilio delle donne dimissionarie e popolazione femminile generale residente.

Domicilio	Donne dimissionarie		Popolazione femminile	
	Freq.	%	Freq. (x 1.000)	%
Torino	192	35	458	39
Resto della Provincia	349	65	708	61
Totale	541	100	1166	100

Con riferimento all'**età**, le donne dimissionarie della Provincia di Torino hanno un'età compresa tra i 21 e i 47 anni; l'età media, sul totale del campione, è di 32 anni con una deviazione standard di 4,7 (Graf. 1).

Grafico 1: Distribuzione della variabile età nel campione di donne dimissionarie.



Come si nota dal grafico l'età si distribuisce in una forma pressoché simmetrica intorno ai valori centrali con un accenno di coda a destra.

¹³ Si fa riferimento al domicilio in quanto nei dati SILP è disponibile questa informazione e non vi è accenno al luogo di residenza.

Grazie ai dati dell'Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro¹⁴ e dell'Ufficio di Statistica del Comune di Torino¹⁵, è stato possibile confrontare la distribuzione per classi d'età delle dimissionarie nella Provincia di Torino con il totale delle donne residenti e delle donne lavoratrici nella Provincia (Tab. 2).

Rispetto al totale dei dati disponibili riguardanti l'età delle donne residenti e lavoratrici, vengono qui presi in considerazione solamente i dati riguardanti le classi d'età che sono rappresentate nel campione delle donne dimissionarie¹⁶.

Tabella 2: Confronto per classi di età tra donne dimissionarie, donne occupate e popolazione femminile generale residente della Provincia di Torino di età compresa fra i 15 e i 54 anni.

Classi d'età	Donne dimissionarie		Donne occupate*		Popolazione femminile**	
	Freq.	%	Freq. (x1.000)	%	Freq. (x1.000)	%
15-24 anni	30	6	20	5	96,4	13
25-34 anni	339	63	93	25	133,8	18
35-44 anni	170	31	136	36	187,2	24
45-54 anni	2	-	126	34	340,8	45
Totale	541	100	375	100	758,2	100

*Fonte: Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Torino

**Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro (Aggiornamento maggio 2012)

È possibile notare che nella fascia d'età più giovane, quella sotto i 25 anni, si rileva un numero di dimissionarie pressoché pari alle attese basate sul numero di occupate. Nonostante l'età media al parto nella Provincia di Torino si collochi nella fascia di età successiva, fra i 25 e i 34 anni (nel 2009, 31,4 anni)¹⁷, si riscontra un numero non trascurabile di dimissionarie molto giovani. Come prevedibile, proprio nell'intervallo 25-34 anni, si nota la maggiore differenza tra la distribuzione di dimissionarie e quella delle occupate.

14 http://www.provincia.torino.gov.it/sportello-lavoro/Osservatorio_mercato_lavoro/rilevazione_istat

15 <http://www.comune.torino.it/statistica/osservatorio/annuario/2010/>

16 Questa scelta rende differente il totale, di donne occupate e residenti in provincia, riportato in Tab. 4 in quanto nel dato relativo al titolo di studio non era contemporaneamente disponibile la segmentazione in classi di età.

17 Dati estratti dal datawarehouse ISTAT (www.dati.istat.it).

Questo dato conferma i valori registrati sia a livello regionale che extra-regionale. Infatti nel 2010 in Piemonte il 60% delle lavoratrici dimissionarie apparteneva a questa fascia d'età¹⁸; nello stesso anno nella Provincia di Milano il 41,3% delle donne dimissionarie rientrava nella fascia d'età compresa fra i 30 e i 35 anni¹⁹. Anche in una ricerca del 2009 sulle madri dimissionarie nella Provincia di Trento, si è registrata una maggior prevalenza di dimissionarie nella fascia d'età compresa fra i 30 e i 34 anni rispetto a tutte le altre fasce d'età²⁰.

Il picco del fenomeno studiato risulta più chiaramente connesso al picco delle maternità, piuttosto che al picco di tasso di occupazione. In linea con questa ipotesi, nella fascia di età oltre i 44 anni si assiste a un calo netto delle dimissionarie per motivi di maternità, nonostante le donne lavoratrici in questa fascia di età siano tra le più numerose.

La convergenza di età di ingresso nel mondo del lavoro ed età della maternità crea una rilevante criticità alla condizione lavorativa delle donne.

Dal punto di vista della **nazionalità**, il campione delle madri lavoratrici risulta poco eterogeneo: il 91% del campione è rappresentato da donne italiane mentre il 9% è costituito da lavoratrici straniere di diversa nazionalità, di cui il 6% provenienti da altri paesi UE e solamente un 3% proveniente da paesi extra-UE (Tab. 3).

Tabella 3: Nazionalità delle donne dimissionarie nella Provincia di Torino

Tipologia di cittadinanza	Freq.	%
Italiana	490	91
Altra UE	35	6
Extra UE	16	3
Totale	541	100

18 “Dossier sulla situazione sociale e occupazionale delle lavoratrici italiane” a cura della Consigliera Nazionale della Parità: http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C82A3027-30A4-413B-B647-ADE-82FEAAD26/0/20120925_DOSSIERlavoratrici25_09_2012.pdf

19 Dati ricavati dal progetto “Uscite transitorie. Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita dei figli”, finanziato dall’Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano.

20 Dati ricavati dal report dell’Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento: “Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio” (2008).

Rispetto alla nazionalità delle donne lavoratrici nella Provincia di Torino, nel 2010 le donne italiane erano 364.000 (pari all'88,7% del totale delle donne lavoratrici attive nella Provincia) mentre nel 2011 erano 375.000 (pari al 88,2%)²¹. Tra le donne dimissionarie della Provincia di Torino, circa una donna ogni 10 è straniera, meno di quanto la loro presenza come lavoratrici lascerebbe prevedere.

Si deve anche considerare che in questo confronto con il totale delle lavoratrici sono comprese donne anche di fasce d'età non rappresentate tra le dimissionarie. Il dato relativo all'occupazione straniera include infatti donne lavoratrici dai 15 ai 64 anni, mentre tra le donne dimissionarie, la più anziana ha 49 anni. Se si ipotizza, come appare ragionevole, che nelle fasce di età oltre i 44 anni la proporzione di lavoratrici straniere è inferiore rispetto alle fasce precedenti, la quota rilevata di dimissionarie italiane potrebbe essere ancora più alta rispetto alle attese.

L'analisi dei **titoli di studio** delle donne dimissionarie nella Provincia di Torino evidenzia la prevalenza di livelli di istruzione intermedi (Tab. 4): più della metà (52%) è in possesso di un diploma o ha conseguito un'istruzione professionale (che non consente però l'accesso all'università), a seguire il 36% ha conseguito la licenza media, il 10% è in possesso di diploma universitario o post-universitario.

Le donne dimissionarie senza alcun titolo di studio o con la sola licenza elementare costituiscono il gruppo meno rappresentato rispetto agli altri, con una percentuale del 2%.

Il titolo di studio rappresenta un fattore importante nel caso delle donne lavoratrici che affrontano la maternità, in quanto ad esso è tendenzialmente legato il tipo di lavoro esercitato e, in particolare, la remunerazione. Inoltre, in caso di perdita del lavoro, influenza la probabilità di reperire un impiego successivamente al periodo di inattività lavorativa.

Tra le donne dimissionarie prevalgono, in senso assoluto, coloro che hanno un diploma (52%). Il dato è in linea con la distribuzione dei titoli di studio tra le occupate della Provincia. Si nota invece una discrepanza tra il peso che hanno le dimissionarie in

²¹ fonte: Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri nella Provincia di Torino, rapporto 2010.

possesso di licenza media, rispetto alle pari scolarizzate occupate. In questa categoria si osserva infatti un eccesso di dimissioni rispetto al valore atteso. Le lavoratrici che hanno terminato il solo obbligo scolastico sono più esposte alla dimissione oppure hanno minori incentivi a rimanere occupate. La discrepanza notata ha il suo corrispettivo di direzione inversa nel dato relativo alle laureate: avere un titolo di studio universitario sembra essere un fattore protettivo per la conservazione del posto di lavoro.

Tabella 4: Confronto dei titoli di studio tra donne dimissionarie, occupate e popolazione femminile nella Provincia di Torino per titoli di studio.

Livello d'istruzione*	Donne dimissionarie		Donne occupate		Popolazione femminile	
	Freq.	%	Freq. (x1.000)	%	Freq. (x1.000)	%
Nessun Titolo	12	2	10	2	25	3
Licenza media	172	36	111	26	221	27
Diploma Qualifica professionale	249	52	217	51	420	51
Titolo universitario	50	10	87	21	158	19
Totale validi	483	100	425	100	824	100
Mancanti	58	11				
Totale	541	100				

*Le categorie in cui sono stati suddivisi i titoli di studio delle dimissionarie sono le seguenti:

- “Nessun titolo”: comprende coloro che hanno concluso al massimo la scuola primaria;
- “Licenza media”: il grado massimo di studio raggiunto è la scuola dell’obbligo;
- “Diploma”: comprende il conseguimento di un diploma che consente l’accesso all’università o di un diploma di scuola professionale;
- “Titolo universitario”: comprende laurea triennale, laurea specialistica e titolo post-universitario.

Incrocando i dati relativi all’età con quelli riguardanti il titolo di studio (Tab. 5) si nota come, tra le donne più giovani che hanno lasciato il lavoro, la maggioranza assoluta ha assolto solo l’obbligo scolastico. Nella fascia di età successiva si osserva un lieve spostamento di casi verso titoli di studio più elevati.

La tendenza prosegue nella fascia dai 35 ai 44 anni: si rilevano meno dimissionarie in possesso di licenza media, una prevalenza in possesso di diploma e un numero più elevato, rispetto alle precedenti fasce, di laureate (o con altro titolo universitario).

Tabella 5: Distribuzione del titolo di studio per classi d'età delle donne dimissionarie della Provincia di Torino.

Età in anni	Nessun titolo		Licenza media		Diploma		Titolo universitario		Totale validi		Mancanti
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
15-24	2	9	15	65	6	26	0	0	23	100	7
25-34	5	2	114	38	157	52	24	8	300	100	39
35-44	4	3	43	27	86	54	26	16	159	100	11
45-49	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100	1
Totale	12	2	172	36	249	52	50	10	483	100	58

L'osservazione sul ruolo giocato dal titolo di studio può essere integrata con la precisazione che quanto più si è giovani tanto più il titolo di studio può fare la differenza.

Si tratta di un'ipotesi che necessita di ulteriore corroborazione, tuttavia vi sono elementi per poter dire che, se nella prima fascia di età disporre del diploma può già essere un fattore protettivo, nelle donne che si dimettono nella fascia di età successiva, il ruolo di fattore protettivo è giocato dal titolo universitario.

L'effetto si inverte nella fascia 35-44 anni in cui si rileva un'elevata presenza di donne laureate. Questo fenomeno riflette probabilmente la forte presenza di donne con elevato titolo di studio, tra quante hanno figli, in quella fascia di età: dati nazionali sull'età del primogenito riportano infatti che a 30 anni solo il 56,8 per cento delle madri con elevato livello di istruzione ha avuto il primo figlio, contro il 69,8 per cento delle altre²².

²² Essere madri in Italia. Anno 2005. ISTAT 2007.

BIBLIOGRAFIA:

- ISTAT (2007). *Essere madri in Italia. Anno 2005*. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- ISTAT (2009). *La vita quotidiana nel 2009. Indagine multiscopo annuale sulle famiglie "Aspetti della vita quotidiana"*. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- ISTAT (2011). *Rapporto annuale 2011*. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- ISTAT (2012). *Rapporto annuale 2012*. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2012). *Dossier sulla situazione sociale e occupazionale delle lavoratrici italiane*. Roma: Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.
- PROVINCIA DI MILANO (2010). *Uscite transitorie. Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita dei figli*. Milano: Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano.

2.2 Report di ricerca qualitativa

Dall'analisi delle dichiarazioni²³ delle 38 donne dimissionarie che hanno preso parte agli incontri di gruppo e ai colloqui individuali, è stato possibile estrapolare alcune tematiche ricorrenti nelle storie di vita lavorativa e privata, che in alcuni casi accomunano queste donne, in altri le differenziano.

Le dimissioni hanno rappresentato un vero e proprio evento critico per queste donne, pertanto è necessario uno studio sufficientemente complesso e olistico dei fattori ad esso correlati per poter identificare i bisogni individuali e rispondere in maniera adeguata con interventi formativi/orientativi mirati.

Attraverso la somministrazione di un questionario anonimo e di un'intervista semi-strutturata è stato possibile comprendere il punto di vista delle donne che hanno vissuto direttamente l'esperienza delle dimissioni dal lavoro. Proprio dall'analisi delle testimonianze delle singole donne, sono state individuate tre grandi aree tematiche in cui poter classificare le informazioni a disposizione:

- Area dell'esperienza: area di indagine dei comportamenti e delle azioni
- Area delle opinioni: area di indagine a livello cognitivo e interpretativo
- Area dei sentimenti: area di indagine dei vissuti emotivi

Assumendo come momento di riferimento l'incontro di gruppo / colloquio di orientamento, è possibile applicare un framework analitico per organizzare, interpretare e comprendere le correlazioni fra i diversi temi che emergono, immaginando un continuum tra passato, presente e futuro che taglia longitudinalmente queste tre aree (Tab. 1).

²³ Raccolte attraverso un questionario elaborato nell'ambito del progetto (cfr. Allegati). Per la gestione e l'analisi qualitativa dei dati a disposizione ci si è avvalsi del supporto del software ATLAS.ti (www.atlasti.com), specifico per l'analisi di dati qualitativi.

Tabella 1 - Framework analitico

	Passato	Presente	Futuro
Esperienza (<i>comportamenti, azioni, attività</i>)	- Esperienze lavorative precedenti alle dimissioni - Evento delle dimissioni (<i>evento critico</i>) - Esperienze lavorative dopo le dimissioni	- Situazione lavorativa attuale - Corsi di formazione - Supporto familiare	- Idee progettuali per il futuro lavorativo - Piani d'azione: corsi di formazione / ricerca attiva del lavoro
Opinioni (<i>atteggiamenti, interpretazioni, credenze, obiettivi, intenzioni</i>)	- Attribuzione di causalità per l'evento delle dimissioni	- Capacità meta cognitive: autoriflessive su risorse personali (<i>competenze professionali, caratteristiche personali...</i>)	- Motivazione alla ricerca del lavoro - Atteggiamento di ricerca nei confronti del lavoro (<i>verso nuovi settori o sempre nel medesimo settore</i>)
Sentimenti (<i>emozioni, motivazioni</i>)	- Vissuti di rabbia e ingiustizia per l'evento delle dimissioni	- Rappresentazione di sé (<i>positiva vs negativa</i>)	- Emozioni nei confronti della ricerca di un lavoro (<i>Ansie/Paure per futuro lavorativo vs fiducia in sé e nell'ambiente esterno</i>).

2.2.1 Le condizioni familiari

Le strutture familiari a cui le partecipanti appartengono hanno una configurazione tendenzialmente tradizionale, anche dal punto di vista della distinzione di ruoli di genere. La maggioranza delle donne intervistate ha un partner con cui convive assieme ai figli (84%), ma è importante notare che su un campione di 38 beneficiarie ben 6 (15,8%) sono donne capofamiglia.

Quattro di loro (10,5%) sono madri single, di cui due vivono da sole e due con i propri genitori; in altri due casi le donne sono separate dai loro partner, con vissuti particolarmente complessi: in un caso la separazione è causata da comportamenti violenti del coniuge; nell'altro caso si è verificato un abbandono da parte del marito.

Si può dedurre come la circostanza di essere genitore solo possa aggravare la fatica di conciliare le esigenze di cura con l'attività lavorativa.

D'altro canto, le donne conviventi/coniugate esprimono difficoltà nella reale condivisione dei compiti e dei ruoli: di per sé la convivenza con il partner non corrisponde sempre ad un'effettiva suddivisione delle responsabilità familiari e ad una reale collaborazione da parte di questi nella cura dei figli e nella gestione delle attività domestiche. La ragione principale di questa discrepanza risulta essere il lavoro dei mariti.

Delle nove donne che nel corso delle interviste hanno lamentato poco supporto da parte dei loro compagni, nella maggior parte dei casi (6), questi hanno attività imprenditoriali o svolgono attività da liberi professionisti, per cui il tempo che riescono a dedicare alla famiglia risulta essere molto limitato, contribuendo così a creare una situazione di difficoltà per le mogli. In questi casi il fattore legato al poco o assente supporto da parte del compagno, combinato con la mancanza di un supporto familiare adeguato e il costo elevato dei servizi per l'infanzia, rappresenta una situazione particolarmente delicata che induce le donne a valutare l'ipotesi delle dimissioni dal lavoro per poter accudire i figli.

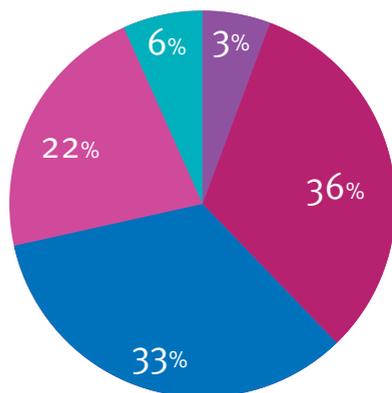
In tre di questi casi, ai fattori sopracitati si aggiunge la non concessione da parte dei datori di lavoro di orari lavorativi che possano permettere di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia, per cui la volontà di queste donne di contribuire con il loro lavoro al mantenimento della famiglia di fatto non è realizzabile.

Nel complesso, quindi, la struttura familiare a cui queste donne appartengono risulta tendenzialmente ancorata al tradizionale meccanismo di stampo "maschilista" secondo cui, in condizioni di difficoltà nel gestire contemporaneamente la famiglia e il lavoro, è comunque la donna a dover rinunciare al proprio lavoro e alle prospettive di crescita professionali, a dover accollarsi tutto l'accudimento dei figli e della famiglia, mentre l'uomo può continuare a lavorare, guadagnare e dedicarsi alla propria carriera.

2.2.2 Le condizioni di lavoro

Attraverso l'analisi della storia lavorativa delle donne intervistate è possibile individuare le condizioni di lavoro precedenti la gravidanza e le motivazioni che hanno determinato l'evento critico delle dimissioni, per verificare in che modo le caratteristiche oggettive del lavoro svolto possano aver influenzato tale scelta.

Grafico 1: Settore lavorativo al momento delle dimissioni



- Professioni intellettuali, scientifiche e specialistiche
- Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi
- Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio
- Professioni tecniche
- Artigiana, operaia specializzata, coltivatrice

Dal Graf. 1 si può notare come i due terzi delle donne dimissionarie intervistate, al momento delle dimissioni svolgeva un lavoro inerente al commercio e ai servizi (36%) o un lavoro d'ufficio (33%).

Seguono poi le donne impiegate nelle professioni tecniche (22%), mentre le restanti categorie lavorative sono poco rappresentate (6% operaie e 3% professioni intellettuali).

Il lavoro svolto, seppur debolmente, appare connesso all'investimento in istruzione (Tab. 2): la corrispondenza tra titolo di studio e professione emerge in modo più evidente confrontando chi possiede al più un diploma superiore senza accesso all'università con chi possiede un titolo che permette l'accesso all'università.

Nel primo caso prevalgono professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, nel secondo invece professioni esecutive nel lavoro d'ufficio. L'istruzione universitaria, se consente l'accesso a professioni intellettuali, scientifiche e specialistiche, non esclude la possibilità che si debbano svolgere lavori con qualifiche sottodimensionate rispetto al titolo di studio posseduto, anzi tale evenienza riguarda 3 casi su 5.

Tabella 2: Posizione professionale delle intervistate al momento delle dimissioni

Professione (codifica)	Titolo di studio					
	Al massimo diploma superiore senza accesso all'università		Al massimo diploma superiore con accesso all'università		Titolo universitario	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Professioni intellettuali, scientifiche e specialistiche	0	0	0	0	2	40
Professioni tecniche	2	12,5	3	25	1	20
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	4	25	5	42	2	40
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	8	50	4	33	0	0
Artigiane, operaie specializzate	2	12,5	0	0	0	0
Totale	16	100	12	100	5	100

Due aspetti vanno però opportunamente richiamati. Il primo riguarda il fatto che alcune donne dimissionarie intervistate hanno proseguito la formazione nel corso degli ultimi anni, successivamente alle dimissioni dal lavoro, per cui da un confronto fra i dati rilevati dalla banca dati del SILP e le informazioni ricavate dalle interviste emerge che 5 di loro dal 2009 hanno conseguito un ulteriore titolo di studio, passando dal titolo di licenza media alla qualifica professionale o al diploma. Sembra dunque che ci sia, da parte di queste donne, una spinta a volersi formare per poter accedere ad opportunità lavorative più ampie.

Il secondo aspetto da rilevare riguarda la prevalenza di donne intervistate impiegate al momento delle dimissioni in lavori nel settore commerciale, dei servizi o d'ufficio, a fronte di una bassa presenza di donne che svolgono professioni maggiormente qualificate. Come rilevato dal grafico¹, infatti, più dei due terzi delle donne occupavano al momento delle dimissioni posizioni lavorative di media-bassa qualifica, mentre solamente un terzo ricopriva ruoli professionali più elevati. L'evento delle dimissioni, e la volontà di partecipare a programmi per farvi fronte, tende dunque a selezionare madri che occupano posizioni lavorative al più intermedie.

Sono diversi i dilemmi che le donne e le loro famiglie si sono trovate a fronteggiare intorno al periodo della maternità. Le decisioni da prendere, relativamente alla questione delle dimissioni, sono tutte particolarmente difficili viste le scarse opzioni disponibili, la dinamicità della situazione, l'opacità delle conseguenze e la complessità dei fattori in causa. Alcune di queste decisioni riguardano: il dilemma tra il dimettersi e il resistere, sul lavoro o legalmente; l'eventualità, per la coppia, di puntare sul lavoro di una sola delle persone occupate; l'opportunità di investire in servizi di assistenza all'infanzia o non ricorrervi, il riprendere la ricerca del lavoro, il continuare a formarsi, ecc. In molti casi sono scelte poco libere ed è presumibile che le donne impiegate in attività non di livello elevato si vedano costrette a sacrificare la propria posizione di lavoratrice con frequenza maggiore delle colleghe meglio collocate.

2.2.3 Le dimissioni: l'evento critico

La decisione di dimettersi dal posto di lavoro ha rappresentato per tutte le donne intervistate una necessità; solamente in un caso è avvenuta per scelta personale. Questo dato mostra significativamente la rigidità del mondo del lavoro in particolare nei confronti delle donne.

Il quadro che emerge dai racconti delle intervistate rispetto alle motivazioni sottostanti alla decisione di dimettersi delinea una condizione molto negativa in cui si sono venute a trovare al momento del rientro al lavoro dopo la maternità, che le ha portate a dover, si può dire, obbligatoriamente scegliere le dimissioni.

Per il 30% delle intervistate, le cause delle dimissioni sono collegate in maniera diretta o indiretta a condizioni di lavoro inconciliabili con la gestione e la cura dei figli, a causa dell'impossibilità di ottenere il part-time, oppure a orari troppo rigidi o ad aumentata distanza tra il luogo di residenza e la sede di lavoro. Questi sono tutti fattori che le intervistate hanno identificato come determinanti nella loro decisione di lasciare il lavoro. Soprattutto la mancata concessione di un orario part-time da parte del datore di lavoro si ripete spesso nei racconti delle intervistate.

Le intervistate che denunciano problematiche legate all'orario lavorativo poco compatibile con i tempi di cura della famiglia sono per lo più donne in età compresa tra i 33 e i 40 anni, con un titolo di studio medio-basso. Il settore in cui la problematicità dell'orario emerge maggiormente è il commercio: la maggior parte delle donne che hanno dichiarato di aver dovuto rinunciare al lavoro a causa dell'incompatibilità fra gli orari di lavoro e quelli della famiglia, al momento delle dimissioni svolgeva un lavoro come commessa. Si rileva inoltre che tutte queste intervistate hanno dichiarato di voler cambiare ambito lavorativo o di volersi mettere in proprio, un importante segnale di insoddisfazione dell'esperienza lavorativa precedente alle dimissioni.

Un'altra quota importante, pari al 30%, ha dichiarato di essere stata sottoposta a inviti e pressioni, anche insistenti, a dimettersi da parte del datore di lavoro; sono citate scorrettezze o vere e proprie minacce, e in un caso vi è una causa legale in corso. Inoltre, un'intervistata ha dichiarato di essere stata costretta a dimettersi a causa delle molestie subite dal datore di lavoro.

Nel caso in cui la motivazione alle dimissioni consista in pressioni aziendali, i vissuti emotivi legati a tale evento sono, come facilmente prevedibile, di rabbia e di sensazione di aver subito un'ingiustizia; l'attribuzione di responsabilità per l'evento delle dimissioni riguarda condizioni di lavoro che non tutelano i diritti delle lavoratrici madri e atteggiamenti discriminatori da parte dei datori di lavoro. La maggior parte di queste donne ha età compresa tra i 28 e i 33 anni e un livello di istruzione alto. Le professioni svolte dalle donne al momento delle dimissioni erano nella maggior parte dei casi di tipo tecnico o esecutive d'ufficio. Si distribuiscono in parti uguali le donne appartenenti a questo gruppo che vorrebbero continuare a lavorare nello stesso settore e coloro invece propense al cambiamento.

In cinque casi (13%), la mancanza di reti di supporto ha determinato la necessità di dimettersi, non essendo possibile trovare un equilibrio fra le esigenze familiari e il lavoro. Il non poter contare su un sostegno in grado di contribuire alla cura e gestione dei figli o il non avere accesso alla rete locale di servizi, per esclusione o per i costi troppo elevati, rappresenta infatti per queste donne un punto cruciale per la rinuncia al lavoro. Le donne appartenenti a questo gruppo svolgevano al momento delle dimissioni lavori inerenti il commercio e lavori d'ufficio. Da segnalare inoltre che la maggior parte di queste donne ha più di un figlio. Come prevedibile, infatti, all'aumentare del numero di figli, avere una rete di supporto familiare o sociale diventa indispensabile per la gestione dei tempi e delle attività correlate alla loro crescita.

In tre casi (8%) le intervistate hanno individuato tra le motivazioni delle dimissioni una situazione di crisi aziendale che ha determinato mancati pagamenti degli stipendi e licenziamenti.

Da sottolineare che solamente una donna sul totale del campione afferma di aver scelto liberamente di dimettersi per accudire il proprio figlio. Questo dato è significativo in quanto fa capire come la maternità, nella maggior parte dei casi, è evento foriero di tensione e conflitti nella donna, e più in generale nelle famiglie, nonché causa di decisioni difficili e frustranti.

2.2.4 La visione delle dimissionarie di sé e del mondo del lavoro.

L'esperienza delle dimissioni ha risvolti non solo di tipo concreto, ma anche sotto il profilo cognitivo, ossia sul modo con cui la donna che l'ha vissuta si rappresenta questo evento critico e il mondo del lavoro in generale. La maggior parte di esse attribuisce il proprio vissuto a fattori esterni: le donne denunciano la mancanza di una politica del lavoro sensibile e rispettosa delle esigenze delle madri lavoratrici e di supporto alla famiglia, oppure la mancanza di supporto familiare e di servizi all'infanzia adeguati. Solamente in un caso si registra un'attribuzione di causalità interna, rivolta cioè a fattori personali, come l'incapacità di organizzazione.

L'elemento che emerge dalle interviste è la condizione di pressione in cui si sono trovate queste donne a causa di fattori esterni che hanno determinato la loro decisione di dimettersi, determinando così una situazione di dissonanza cognitiva fra le loro intenzioni di continuare a lavorare e quello che è stato il loro effettivo comportamento.

L'interconnessione fra la sfera cognitiva e quella comportamentale è determinata inoltre dalla rappresentazione mentale di sé. Infatti buone capacità meta cognitive di auto-riflessione, un adeguato livello di autostima e una conoscenza dei propri skills aiutano a superare l'evento critico delle dimissioni e contribuiscono alla creazione di un atteggiamento positivo e propositivo nella ricerca di un nuovo lavoro. Viceversa, coloro che possiedono un basso livello di autostima e basse capacità di auto-riflessione sulle proprie capacità personali e lavorative, tendono ad avere più difficoltà a superare il trauma delle dimissioni e ad essere perciò più incerte e insicure sulle proprie capacità di riuscire a gestire in maniera adeguata il rientro al lavoro. In un caso addirittura una donna ha dichiarato di non riuscire a superare il licenziamento (avvenuto in seguito al periodo di maternità), giudicato da lei "degradante".

2.2.5 La propensione al futuro: atteggiamenti, aspettative nei confronti del rientro nel mondo del lavoro

Sebbene le dimissioni abbiano rappresentato un evento critico, tutte le intervistate sono orientate a rientrare nel mondo del lavoro: costoro infatti non concepiscono l'interruzione del rapporto di lavoro come una definitiva uscita dal mercato o di abbandono del proprio percorso professionale. Questo aspetto le accomuna e rappresenta presumibilmente la ragione principale della loro partecipazione al progetto S.L.A.L.O.M.

L'atteggiamento nei confronti del rientro nel mondo del lavoro è, per la stragrande maggioranza delle donne intervistate, positivo e connesso all'intenzione di ricercare un impiego. Coloro invece che hanno un atteggiamento di sfiducia nelle proprie capacità e nella speranza di poter riuscire a conciliare i tempi del lavoro con quelli della famiglia, rappresentano la minoranza.

Tra i due estremi si ritrova un gruppo di intervistate che, sebbene desiderino rientrare nel mondo del lavoro e siano motivate a raggiungere l'obiettivo, tuttavia esprimono il bisogno di avere supporto tecnico nella ricerca di opportunità lavorative, di settori in cui indirizzarsi nella formazione, o anche solo per la stesura di un curriculum vitae. A fronte di questa incertezza, si deve però riscontrare un'apertura verso l'esplorazione di esperienze lavorative nuove.

Per quanto riguarda l'aspetto inerente alle aspettative lavorative future, su idee progettuali e piani d'azione futuri, un aspetto interessante riguarda la propensione di un gruppo consistente di donne al lavoro autonomo e all'imprenditoria (8 donne), in alcuni casi nell'ambito dello stesso settore lavorativo di provenienza, in altri in settori del tutto diversi.

Le intervistate che sono disponibili a cambiare settore lavorativo sono un numero abbastanza nutrito, 9 su 38. Vi è poi una parte di intervistate che desidererebbe cambiare radicalmente lavoro.

Sembrerebbe esserci una relazione fra il grado di qualifica della professione svolta al momento delle dimissioni e le aspettative lavorative future: a fronte di una bassa qualifica del lavoro svolto al momento delle dimissioni, la tendenza delle intervistate è quella di non focalizzare la ricerca di un nuovo impiego su specifici settori, bensì "accontentarsi" di qualsiasi impiego pur di lavorare, comprendendo anche l'ipotesi di cambiare totalmente settore. Coloro invece che possiedono un titolo di studio specialistico, e prima di dimettersi svolgevano prevalentemente professioni esecutive d'ufficio o professioni tecniche, tendono a voler continuare a svolgere un lavoro inerente al proprio settore, consapevoli della loro formazione e delle loro competenze.

Le intervistate che hanno dichiarato di voler intraprendere un percorso di auto imprenditoria sono in media donne che già prima di dimettersi svolgevano un lavoro di qualifica medio-alta e hanno livelli d'istruzione alti (in prevalenza sono laureate). Rispetto all'età, invece, sono le donne meno giovani a voler intraprendere la strada dell'imprenditoria mentre le più giovani sono aperte a nuovi ambiti lavorativi prevalentemente come dipendenti.

Dal confronto fra le aspettative lavorative future e l'atteggiamento nei confronti del rientro nel mondo del lavoro, emerge che coloro che hanno propositi di imprenditorialità, mostrano un alto livello di motivazione al rientro nel mondo del lavoro e sono in genere fiduciose. Tra coloro invece che vorrebbero cambiare ambito lavorativo, o sono pronte ad accontentarsi di qualunque impiego, la sfiducia e l'insicurezza nelle proprie capacità e nella possibilità di riuscire a conciliare il tempo di lavoro con quelli della famiglia sembrano prevalere.

2.2.6 L'attuale condizione lavorativa e le esigenze di formazione

A distanza di tre anni dalle dimissioni, il 72% delle intervistate è alla ricerca di un lavoro, mentre il restante 18%, attualmente lavora. Tra coloro che sono occupate, il livello di istruzione è medio alto e al momento delle dimissioni svolgevano attività nel lavoro d'ufficio o professioni tecniche; tuttavia il lavoro che stanno attualmente svolgendo non è in molti casi in linea con la loro precedente esperienza lavorativa e la metà dichiara di non gradire le attuali condizioni lavorative e di voler cambiare.

Infine, un numero consistente di intervistate (52%) dichiara di voler proseguire nella formazione per avere più opportunità lavorative. Tra i corsi di formazione scelti, contabilità è il più diffuso, specialmente per chi svolgeva già prima attività in campo commerciale; seguono poi corsi sull'auto-imprenditorialità e corsi specialistici nel campo della ristorazione, delle vendite e dei trattamenti estetici.



3.

S.L.A.L.O.M. - Le azioni realizzate

3.1 Le beneficiarie

631

Le donne dimissionarie nell'anno 2009 in Torino e Provincia secondo i dati della DTL

541

Le donne rintracciabili in quanto presenti in SILP - Sistema Informativo Lavoro Piemonte

393

Le donne contattate, afferenti ai CPI di Torino città e della prima cintura (Chieri, Moncalieri, Orbassano, Rivoli, Settimo, Venaria)

38

Le donne che hanno partecipato agli incontri informativi di presentazione del progetto

34

Le donne che hanno aderito al progetto

3.2 Il percorso offerto

INCONTRI DI GRUPPO

- Presentazione del Progetto
- Pillole di tutela
- Strumenti per la Conciliazione
- Informazioni per muoversi nel mercato del lavoro
- Somministrazione questionario anonimo per ricerca qualitativa

COLLOQUI INDIVIDUALI (1 o più)

- Conoscenza del sé
- Valorizzazione dell'esperienza formativa e professionale
- Gestione dei tempi
- Ricerca di formule organizzative utili per reinserirsi nel mercato del lavoro
- Individuazione dell'obiettivo professionale

A seconda della necessità una o più azioni:

LABORATORIO FORMAZIONE

incontro CPI

incontro CPI

LABORATORIO RICERCA ATTIVA DEL LAVORO E GESTIONE DEL TEMPO

LABORATORIO AUTOIMPRENDITORIALITÀ

in collaborazione con il Servizio MIP

LABORATORIO CON AGENZIA PER IL LAVORO

in collaborazione con ORIENTA

LABORATORIO RICERCA CORSI A VOUCHER

PERCORSI FORMATIVI* di gruppo / individuali

* grazie ai voucher messi a disposizione dalla Provincia di Torino - CPI non previsti inizialmente nel progetto

Trasferimento delle persone e presa in carico da parte del Servizio Matching del CPI

3.3 I numeri del progetto

3 INCONTRI DI GRUPPO (circa **10** ore)

38 donne coinvolte

1 LABORATORIO FORMAZIONE (**4** ore)

7 beneficiarie coinvolte

In seguito, **1** incontro organizzato dal CPI sull'offerta formativa

1 LABORATORIO DI RICERCA ATTIVA del lavoro e gestione del tempo (**8** ore)

6 beneficiarie coinvolte

1 referente del CPI di Torino

In seguito, **1** incontro organizzato dal Servizio Matching del CPI per aggiornamento schede SILP

45 COLLOQUI INDIVIDUALI (circa **70** ore)

7 operatrici dell'orientamento

31 beneficiarie coinvolte

1 LABORATORIO con il MIP - Servizio "Mettersi in Proprio" Provincia di Torino (**2** ore)

6 beneficiarie coinvolte

Presentazione e prima verifica idee imprenditoriali

1 LABORATORIO con Agenzia per il Lavoro (**2** ore)

8 beneficiarie coinvolte

Successivi colloqui individuali da parte dell'Agenzia stessa

1 LABORATORIO DI RICERCA corsi voucher (**2** ore)

5 beneficiarie coinvolte

1 operatrice dell'orientamento

3.4 Gli esiti

20 donne interessate alla formazione e successivamente al matching o all'autoimprenditorialità

10 voucher Corso collettivo

Tecniche di Contabilità aziendale - 80 ore

7 voucher individuali di cui:

2 informatica di base

2 lingua inglese

1 comunicazione

1 somministrazione alimenti e bevande

1 organizzazione eventi

1 corso autofinanziato

1 corso di restauro - Direttiva Mercato del Lavoro

1 rinuncia per problemi di salute

1 rinuncia per lavoro occasionale

9 donne interessate esclusivamente al matching

Preso in carico da parte del Servizio Matching dei CPI

7 donne interessate all'auto-imprenditorialità

Servizio MIP della Provincia di Torino

Su **34** donne coinvolte nel progetto, attualmente...

3 donne occupate regolarmente (1 educatrice, 1 pulizie, 1 ristorazione)

6 donne occupate con lavori occasionali (pulizie, estetica, segreteria)

2 donne aprono impresa (1 libera professionista, 1 e-commerce)

2 donne rientrano in maternità

1 donna si è trasferita per ragioni familiari

1 donna non si sente pronta al reingresso

20 donne disponibili al lavoro*, preferibilmente part time o con orari flessibili

**anche alcune delle 6 donne con lavori occasionali sono interessate a lavori più stabili*

3.5 Ulteriori attività che hanno accompagnato la realizzazione del progetto

Confronto costante con l'Ufficio delle Consigliere di Parità Regionali;

Incontri periodici del gruppo di lavoro (staff di progetto + orientatrici) per la preparazione delle attività (colloqui, formazione) e la condivisione di metodologie e strumenti;

Contatti costanti della Coordinatrice di progetto con le operatrici dell'orientamento coinvolte;

Redazione di report periodici e dei descrittori di professionalità ad uso dei CPI;

Incontri periodici con il Coordinamento dei CPI - contatti telefonici costanti in fase di attivazione dei voucher;

Incontri con il ricercatore nelle diverse fasi del progetto;

Contatti telefonici costanti delle orientatrici con le proprie beneficiarie;

Accompagnamento di una beneficiaria al centro anti violenza Demetra - Ospedale Molinette.

4

Riflessioni sull'esperienza condotta

Delle 631 donne che, secondo i dati della DTL, hanno dato le dimissioni dal lavoro nel 2009 in Provincia di Torino, solo 541 sono state rintracciate in SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte): questo primo dato ci porta a pensare che alcune di queste donne hanno cambiato Provincia di residenza ed altre, presumibilmente in numero maggiore, pur mantenendo la residenza in Provincia di Torino, non si sono recate al CPI per aggiornare i propri dati e la propria disponibilità.

Questa interpretazione è supportata dal fatto che, delle 393 lettere inviate dall'Ufficio delle Consigliere di Parità Regionali, ben 112 sono tornate al mittente, in quanto gli indirizzi contenuti in SILP non erano aggiornati. Ciò porta a concludere che molte donne, a distanza di 3 anni dalle dimissioni, non hanno attivato iniziative per rientrare nel mercato del lavoro, almeno non attraverso i canali istituzionali (CPI).

Poiché si è scelto di convocare le potenziali beneficiarie a gruppi in base ai CPI di appartenenza, dopo i primi incontri è stato possibile valutare, da un lato, la percentuale di partecipazione e, dall'altro, i fabbisogni informativi/formativi/orientativi espressi dalle donne aderenti al progetto. A seguito di tali valutazioni, si è deciso di coinvolgere nel progetto S.L.A.L.O.M. esclusivamente le donne afferenti ai CPI di Torino città e della prima cintura, scegliendo di dedicare le limitate risorse a disposizione alla costruzione di un percorso più articolato per le beneficiarie che avevano scelto di aderire (34).

● Tra le donne che hanno partecipato al progetto S.L.A.L.O.M., solo una si è dimessa per poter accudire il figlio/a, mentre tutte le altre hanno evidenziato l'ostilità aziendale o l'assenza di servizi per la conciliazione sul loro territorio.

“Fino a quando non ho avuto figli sul lavoro andava tutto bene, non appena ho annunciato che ero incinta l'atteggiamento nei miei confronti è cambiato”.

● In alcuni casi, le donne hanno vissuto dei veri e propri processi di esclusione, messi in atto dal contesto aziendale e finalizzati a indurle a dare le dimissioni.

“Dopo molti inviti a dimettermi, più o meno espliciti, una mattina sono arrivata e non riuscivo ad aprire la porta dell’ufficio: avevano addirittura cambiato la serratura!”

● A differenza di quanto si è soliti pensare, queste donne lavoravano già da molti anni presso le aziende che le hanno costrette alle dimissioni, con incarichi di responsabilità o che comunque denotavano un alto grado di fiducia da parte del datore di lavoro. Sembra quasi impossibile che, a fronte di un significativo rapporto professionale, sia stato sufficiente l’annuncio di una gravidanza perché l’azienda dimenticasse tutto il percorso fatto insieme in precedenza. Questo aspetto ha acuito la delusione personale delle donne, che hanno vissuto non solo la fatica di dover dare le dimissioni, ma anche il senso di tradimento e la violazione della propria dignità professionale.

“Non mi aspettavo che, dopo dieci anni di lavoro e di buoni rapporti, con l’annuncio della gravidanza si dimenticassero di tutto quello che avevo fatto prima. Sembrava che improvvisamente come persona non contassi più nulla, che tutto il lavoro fatto non avesse più alcun valore”.

● La maggior parte delle donne ha provato la sensazione di non essere ascoltata, di essere sola davanti a una scelta così difficile come quella delle dimissioni. Molte hanno sentito sulla propria pelle che in Italia il problema delle dimissioni esiste ma sembra non interessare a nessuno, e che non ci sono luoghi preposti a dare supporto. Le persone sono rimaste colpite dal fatto che finalmente qualcuno si interessava al loro problema, attraverso la realizzazione di questo progetto. Molte donne, sia quelle che hanno aderito al progetto, sia quelle contattate telefonicamente, sono state contente di poter contribuire, attraverso le loro testimonianze, ad aprire una riflessione sul tema delle dimissioni a seguito di maternità, per far comprendere il problema e far sì che vengano predisposti strumenti concreti utili a sostenere altre donne che si trovassero nella stessa situazione.

“Finalmente qualcuno che si interessa a noi! Mi sono sentita sola e mi sono chiesta come è possibile che a nessuno importi che io sia costretta a lasciare il mio posto di lavoro. Mi sono rivolta a diversi servizi e tutti mi hanno detto che dovevo avere pazienza perché non c’era niente da fare, oppure non mi hanno dato risposta...

Mi sono talmente arrabbiata che ho scritto al Presidente della Repubblica, ma anche da lì nulla... Poi finalmente ho ricevuto la telefonata del progetto S.L.A.L.O.M. ed oggi sono qui a raccontare la mia storia. Al di là di come andrà a finire, sono già contenta di aver potuto denunciare la mia situazione a qualcuno che ne è interessato”.

● Non si è rilevata disponibilità da parte delle aziende a concedere flessibilità oraria o part time: emerge con chiarezza la difficoltà di molte imprese, specie quelle di dimensioni ridotte, a ripensare formule organizzative che si discostino dalla concezione del “tempo lineare” (ossia si privilegia chi può garantire un tempo-presenza ampio rispetto a chi garantisce il raggiungimento del risultato in tempi flessibili).

“La mia bimba aveva gravi problemi di salute e io, per seguirla, ho chiesto di poter svolgere il mio lavoro con orari flessibili o a distanza, dal momento che la maggior parte delle mie mansioni lo avrebbe consentito. Purtroppo la mia azienda non è stata assolutamente disponibile e sono stata costretta alle dimissioni”.

● Alcune componenti del gruppo di donne che hanno aderito al progetto sembrano avere particolari difficoltà a gestire i tempi e ad imparare ad organizzarsi; alcune altre avevano inizialmente la convinzione di poter svolgere esclusivamente un lavoro part time, per poter continuare a occuparsi dei figli. Aiutandole a ragionare sui tempi e sulle diverse possibilità organizzative, si è visto che in realtà queste donne potevano offrire una maggiore disponibilità di tempo, generalmente limitata alle ore 16, per poter ritirare i figli dalla scuola.

“Come faccio ad andare a lavorare prima delle 9 se devo portare il bimbo all’asilo? E poi devo andarlo a prendere alle 16.30: dovrei trovare un lavoro part time perché altrimenti non riesco a fare nulla”.

● Nella maggior parte dei casi, nonostante molti siano stati gli sforzi comunicativi delle Istituzioni e degli attori sociali, le beneficiarie del progetto non conoscevano a fondo i propri diritti in materia di congedi parentali e tutela della maternità, la figura istituzionale della Consigliera di Parità e le opportunità che possono favorire la conciliazione, tra cui i voucher.

“Avessi saputo prima che esisteva la Consigliera di Parità e che non potevano trasferirmi di sede al mio rientro dalla maternità, forse adesso lavorerei ancora”.

● Dai racconti delle donne che hanno partecipato al progetto e delle beneficiarie contattate telefonicamente, emerge la presenza di alcuni settori professionali che paiono più problematici, dal punto di vista della permanenza sul lavoro dopo la maternità.

“Mi colpisce il fatto che sono la terza persona in questo gruppo che lavorava nello stesso settore e che è stata costretta a dimettersi”.

● Già attraverso il contatto telefonico con circa 150 donne, è emerso in più casi un utilizzo disinvolto del lavoro nero da parte di numerose imprese e la disponibilità delle donne a cogliere queste opportunità, che paiono le uniche ad essere loro proposte. Questo aspetto è stato confermato anche dai racconti delle donne che hanno partecipato al progetto. Spesso il lavoro nero pare offrire maggiori garanzie in termini di continuità di tempo, rispetto alle attuali formule di lavoro precario.

“Dopo le dimissioni, non trovando lavoro, mi sono organizzata: faccio le pulizie “in nero” presso famiglie benestanti, che mi pagano regolarmente e mi garantiscono di lavorare a lungo termine. Sono una mamma single e questo lavoro mi dà stabilità e mi permette di crescere i miei due figli.

Qualche tempo fa mi hanno offerto un lavoro regolare per un mese, ma come faccio? Non posso rischiare di perdere tutti gli altri miei lavori, che sono in nero ma mi garantiscono di mangiare”.

● Una delle cause di dimissioni che accomuna tutte le beneficiarie di S.L.A.L.O.M. è la mancanza di reti familiari di supporto e/o di servizi di conciliazione (nidi, baby parking, ecc.) che, anche quando esistenti, risultano troppo costosi. Questo problema diventa particolarmente gravoso per le donne capofamiglia.

“Io e mio marito non abbiamo più i genitori. Nel mio paese non ci sono nidi pubblici, solo uno privato che costava quasi quanto il mio stipendio di allora e che non copriva del tutto le mie necessità di tempo. Avrei dovuto pagare anche una persona che mi andasse a prendere il bimbo all’uscita... Sono persino andata dal Sindaco perché mi stupiva che a nessuno interessassero i problemi concreti delle famiglie... Non trovando soluzioni, un mese dopo mi sono dimessa”.

● È emersa più volte la difficoltà di condividere le responsabilità familiari con i partner, nella maggior parte dei casi professionisti o persone con orari di lavoro molto estesi o turni di lavoro. Nella maggior parte dei casi si tratta di una resistenza culturale, sia maschile che femminile. Indipendentemente dal livello di istruzione, età, professionalità, il lavoro di cura dei figli/e è delegato alle donne, a cui spetta trovare le soluzioni; gli uomini paiono esentarsi dal problema e venire al tempo stesso esentati dalle loro compagne.

“Non posso pretendere che mio marito vada a portare o a prendere i bimbi a scuola: lui è un professionista, lavora fino a tardi e anche per il mattino sarebbe complicato... non posso creargli ulteriori problemi”.

● In alcuni casi, dai racconti delle donne si evince che i partner non hanno fiducia nelle loro potenzialità di riuscita nel mondo del lavoro, sia come imprenditrici che come lavoratrici dipendenti.

“Avevo pensato di aprire un’attività in proprio insieme ad una mia amica, ma mio marito mi ha detto: - Lascia perdere, stai a casa che fai meno danni!”.

A seguito della realizzazione del progetto, emergono alcuni punti che hanno ispirato l'elaborazione del modello di intervento (con un'ipotesi di minima ed un'ipotesi più strutturata):

- L'importanza della **prevenzione**, con azioni che coinvolgano tutti gli attori sociali e istituzionali del territorio, onde evitare che la donna si trovi a dimettersi e rimanere per lungo tempo fuori dal mercato del lavoro.
- L'importanza della **presa in carico** da parte degli operatori/trici della donna dimissionaria.
- L'importanza di un percorso di **orientamento** per sostenere e valorizzare la persona, di un training alla gestione dei tempi e alla condivisione delle responsabilità, sia attraverso colloqui individuali che momenti di gruppo.
- L'importanza di un percorso di **formazione** per l'empowerment e il rinforzo/aggiornamento delle competenze. Il progetto S.L.A.L.O.M. non prevedeva il percorso formativo ma, grazie all'intervento della Provincia di Torino che ha erogato 17 voucher, è stato possibile offrire alle donne la formazione già attraverso il progetto.
- La necessità di far sperimentare le donne in un luogo neutro per prepararsi al rientro al lavoro: in tal senso potrebbero essere estremamente utili i **tirocini**, non previsti all'interno del progetto.
- L'importanza dell'**accompagnamento al lavoro** (tecniche di ricerca attiva, costruzione del dossier individuale, ecc.).

In questa ottica diviene indispensabile la presenza di **strumenti di conciliazione**.

Sicuramente un'azione di sostegno alle donne dimissionarie non può prescindere dalla costruzione di un **modello di intervento integrato**, che coinvolga una rete che si confronta, interagisce ed opera, capace di includere soggetti afferenti a diversi ambiti.

5.

Supportare il reinserimento lavorativo delle donne dimissionarie a seguito di maternità:

Proposta di MODELLO di intervento integrato

Rinforzo azione preventiva

È necessario potenziare strumenti e formule di informazione e consulenza **PREVENTIVA** rivolta alle donne su:

- maternità;
- legislazione;
- opportunità di rivolgersi alla Consigliere di Parità prima di arrivare alle dimissioni;
- possibilità di rivolgersi al CPI e di accedere a progetti specifici qualora si debba inevitabilmente prendere la decisione delle dimissioni.

Potrebbe venir allestito un **Servizio di Consulenza presso gli uffici delle Consigliere di Parità (con la rete delle Referenti di parità di supporto) o presso la DTL o presso i CPI**, fortemente pubblicizzato, o ancora un numero verde che fornisca informazioni, suggerimenti, tutela, accompagnamento alla scelta, consulenza alla conciliazione e ai servizi. Rispetto al veicolare le informazioni e strutturare il servizio di consulenza, giocano un ruolo fondamentale i Nodi della Rete potenzialmente attivabile:

MONDO DEL LAVORO

- Direzione Territoriale del Lavoro
- Organizzazioni Sindacali
- Uffici del Personale delle imprese
- CPI, con riferimento anche alle Referenti di Parità
- Uffici delle Consigliere di Parità

SANITÀ

- Corsi parto
- Ostetriche, Ginecologi/ghe
- Consultori
- Farmacie
- Medici di famiglia
- Pediatri

MONDO DELLA FORMAZIONE

- Insegnanti ed Educatrici/tori di nidi e scuole materne
- Referenti di Parità delle Agenzie formative

Altri

- Associazionismo femminile
- Parrocchie
- Estetiste/Parrucchiere
- Supermercati

È utile

affinché le donne non vivano il dramma della scelta “da sole” o persino che nessuno si faccia carico del problema della conciliazione tra lavoro e famiglia.

Se nonostante tutto la donna decide di dimettersi

Ipotesi di minima:

- **1** la donna presso il Servizio Ispettivo della DTL, a seguito della dimissione, può ricevere informazioni circa:
 - la possibilità di essere inserita in percorsi ad hoc per la ricerca del lavoro
 - i congedi parentali
 - la figura istituzionale della Consigliera di Parità
 - i servizi offerti dal CPI

- **2** la donna dimissionaria, presso il CPI, riceve l'informazione circa:
 - la possibilità di accedere ad un percorso ad hoc

- **3** la donna dimissionaria, rivolgendosi ad altri canali (tra cui associazioni femminili, insegnanti dei nidi, pediatri/e, ecc.) riceve:
 - l'indicazione di rivolgersi al CPI

È utile

- *perché le donne possano pensarsi attive e non tendano a lasciarsi andare*
- *perché sentano che qualcuno/a non sottovaluta la loro scelta*

Ipotesi più strutturata:

- **STEP 1** (oltre a quanto previsto dall'ipotesi di minima) La DTL segnala mensilmente i nominativi le donne dimissionarie alla Referente di Parità del CPI, previa autorizzazione delle interessate (privacy).

Per chi non desiderasse venir contattata, la DTL ricorda la possibilità di rivolgersi direttamente al CPI o alla Consigliera di Parità.

- **STEP 2** Se la donna dimissionaria **dà l'autorizzazione**, il CPI la contatta per attivare il percorso ad hoc.
- **STEP 2 bis** Se la donna dimissionaria **non è interessata** ad essere subito contattata, quando si sentirà pronta (anche a distanza di un anno o due) si rivolgerà direttamente al CPI, chiedendo di essere inserita nel percorso ad hoc.

- **STEP 3** **La donna si reca al CPI** (Servizio per il Lavoro)

Il CPI illustra l'offerta alle donne, attraverso incontri periodici che si attivano nel momento in cui c'è un piccolo gruppo di donne dimissionarie.

Se le donne manifestano interesse

attiva il percorso ad hoc di accompagnamento al reinserimento lavorativo

ed assegna loro una persona referente ("mentor"), che le seguirà lungo tutto il loro percorso.

- **STEP 4** **Il percorso**

Il Servizio per il Lavoro, o una struttura delegata, avviano con le persone interessate il percorso, che si strutturerà nelle seguenti tappe:

- Percorso sul sé e la motivazione (per tutte)

Incontri orientativi individuali (almeno 2-3 incontri) volti ad affrontare i seguenti temi:

- recupero e rivalutazione delle esperienze professionali;
- valorizzazione delle competenze;
- ragionamento sulla gestione dei tempi;
- analisi dei fabbisogni formativi;
- ricognizione sui servizi di conciliazione;
- motivazione alla ricerca attiva del lavoro;
- costruzione di strumenti di marketing di se stessi (es. CV).

- Percorso di Autonomia (opzionale)

Se vi sarà la possibilità di costituire piccoli gruppi di almeno 8/10 persone, potranno essere attivate iniziative di gruppo per l'approfondimento di alcune tematiche e per rafforzare l'autonomia, in base alle esigenze emerse dai colloqui individuali (4 ore per laboratorio):

- Laboratorio sui fabbisogni e le possibilità di formazione
- Laboratorio sulla ricerca attiva del lavoro
- Laboratorio sulla conciliazione dei tempi
- Incontro/laboratorio sull'autoimprenditorialità
- Incontri con servizi per il lavoro/matching

- Percorso di Attivazione (opzionale)

All'occorrenza, potrebbe essere prevista la possibilità di attivare percorsi più duraturi:

- corsi di formazione in collaborazione con le Agenzie Formative;
- tirocini formativi con una durata di 3 mesi e un minimo sostegno al reddito.

- Inserimento nel Servizio Matching (per tutte eccetto per chi, al termine del percorso, dichiara di non essere ancora pronta).

La donna verrà inserita nella banca dati del CPI come “disponibile al lavoro” e potrà usufruire del Servizio di incontro domanda/offerta e di accompagnamento al lavoro presente nei Centri per l'Impiego. La situazione potrebbe venire monitorata con attenzione utilizzando in particolar modo le competenze delle Referenti di Parità.



affinché le donne si sentano accompagnate al rientro gradualmente ed attraverso un percorso di autonomia e di empowerment rispettoso dei loro tempi e capace di infondere forza e coraggio nella ripresa.

Suggerimenti

Si potrebbero prevedere progetti annuali che prevedano un pacchetto di interventi rivolti a donne dimissionarie a cui poter offrire il servizio e l'inserimento nel percorso ad hoc in relazione anche alle eventuali risorse economiche disponibili o a progetti specifici su cui appoggiarsi.

Il percorso può essere fornito o direttamente dal CPI (attraverso le sue risorse interne) oppure il CPI potrebbe disporre di un numero di "pacchetti", riferiti alle donne dimissionarie, che attiva affidandoli a strutture esterne.

Si potrebbe inoltre verificare la disponibilità del Ministero del Lavoro ad intervenire sia per sistematizzare l'intervento della DTL che per investire risorse per l'intervento.

6.

Allegati

Questionario anonimo di rilevazione dati
Modulo DTL per la convalida delle dimissioni





PROGETTO S.L.A.L.O.M. “Supporto al Lavoro per superare l’Alternativa “Lavoratrice O Madre”
QUESTIONARIO ANONIMO DI RILEVAZIONE DATI¹

Dati personali

1. Età in anni |__|__|

2. Cittadinanza _____

3. Nucleo Familiare attuale

3.1. N. Figlie/i |__| 3.2 Età di ciascuno/a |__| |__| |__| |__| |__| |__| |__|

3.3 Attualmente vivo:

Con il mio partner (marito/convivente) e nostro/i figli

Da sola o con mio/miei figlio/i

Con il mio partner e genitori/suoceri

Con i miei genitori

Altro (specificare) _____

4. Al momento in cui ho presentato le dimissioni:

1. Mi trovavo al |__| mese di gravidanza (indicare a quale mese di gravidanza).

2. Mia/o figlia/o era nata/o da |__|__| mesi (età del bambino/della bambina).

3. L'adozione/affidamento era iniziato da |__|__| mesi.

5. Titolo di studio riconosciuto in Italia:

Nessun titolo (Specificare ultima classe frequentata) _____

¹ Adattato dagli strumenti di rilevazione elaborati dalla Consiglieria di Parità della Provincia di Torino (rapporto “Dimissioni donne entro il primo anno di età del bambino/a nella sola area della provincia di Torino, Torino, 2004) e dalla Consiglieria di parità della Provincia di Milano (rapporto “Uscite transitorie. Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita dei figli”, Milano, 2010)

- Fino all'Obbligo scolastico
- Qualifica professionale (2/3 anni)
- Diploma di Scuola media Superiore (4-5 anni)
- Titolo universitario

6. Eventuale titolo di studio non riconosciuto in Italia _____

7. Residenza abituale

- A Torino
- Fuori Torino

Lavoro

8. Posizione lavorativa attuale:

- Occupata
- Disoccupata in cerca di occupazione
- Casalinga
- Altro (specificare) _____

Se attualmente occupata: (altrimenti passare alla domanda **13**)

9. Il rientro al lavoro è avvenuto attraverso (possibili più risposte):

- Corsi di aggiornamento
- Tirocini
- Centro per l'impiego
- Conoscenze (parenti e amici)
- Avvio attività in proprio
- Altro (specificare) _____

10. Tipo di lavoro attuale:

- Imprenditrice, dirigente
- Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (docente universitaria, insegnante, specialista sanitaria, ingegnere, architetto, farmacista, chimica, ecc.)

- Professioni tecniche (tecnico industriale, disegnatrice, operatrice delle professioni sanitarie, insegnante scuole professionali, assistente sociale, agente assicurativa, funzionaria bancaria, responsabile rete vendita, ecc.)
- Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (impiegata, segretaria, archivista, addetta agli sportelli banche e uffici postali, addetta all'accettazione clienti, centralinista, operatrice call-center non di vendita, ecc.)
- Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (esercente, commessa, cassiera, informatrice commerciale, operatrice telemarketing, cameriera, barista, cuoca, ecc.)
- Artigiana, operaia specializzata, coltivatrice
- Conduttrice di impianti, operaia di macchinari fissi e mobili, conducente di veicoli (sorvegliante in linea di montaggio, conduttrice di motori termici, addetta all'assemblaggio in serie, autista autobus, mezzi pesanti, ecc.)
- Professioni non qualificate (venditrice ambulante, usciera, fattorina, addetta all'imballaggio e magazzino, addetta alle consegne, addetta alle pulizie, lavapiatti, ecc.)
- Forze armate
- Altro (specificare) _____

11. Con quale contratto di lavoro?

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratto a tempo determinato
- Altri tipi di lavoro a termine (stagionale, occasionale, apprendistato, borsa di lavoro-piano di inserimento professionale, interinale, stage o tirocinio retribuito, lavori socialmente utili, ecc.)
- A progetto/co.co.co
- Altro (lavoratrice socia di cooperativa, giornaliera agricola, _____)

12. Con quale tipologia di orario?

- Tempo pieno
- Tempo parziale

13. Al momento delle dimissioni il mio lavoro era:

- Imprenditrice, dirigente
- Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (docente universitaria, insegnante, specialista sanitaria, ingegnere, architetto, farmacista, chimica, ecc.)
- Professioni tecniche (tecnico industriale, disegnatrice, operatrice delle professioni sanitarie, insegnante scuole professionali, assistente sociale, agente assicurativa, funzionaria bancaria, responsabile rete vendita, ecc.)
- Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (impiegata, segretaria, archivista, addetta agli sportelli banche e uffici postali, addetta all'accettazione clienti, centralinista, operatrice call-center non di vendita, ecc.)

Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (esercente, commessa, cassiera,
– informatrice commerciale, operatrice telemarketing, cameriera, barista, cuoca, ecc.)

Artigiana, operaia specializzata, coltivatrice

Conduttrice di impianti, operaia di macchinari fissi e mobili, conducente di veicoli (sorvegliante in linea di
 montaggio, conduttrice di motori termici, addetta all'assemblaggio in serie, autista autobus, mezzi
pesanti, ecc.)

Professioni non qualificate (venditrice ambulante, usciera, fattorina, addetta all'imballaggio e magazzino,
– addetta alle consegne, addetta alle pulizie, lavapiatti, ecc.)

Forze armate

Altro (specificare) _____

14. Mi recavo al lavoro:

A piedi/in bicicletta

In auto (propria)

In auto (accompagnata)

Con i mezzi pubblici

Svolgevo un lavoro a domicilio/telelavoro

Altro (specificare) _____

15. Per raggiungere la sede di lavoro impiegavo:

Fino a 30 minuti

Da 30 a 60 minuti

Oltre 60 minuti

16. Tipologia di impresa presso cui lavoravo:

Amministrazione pubblica

Azienda privata oltre 100 dipendenti

Azienda privata dai 50 ai 100 dipendenti

Azienda privata dai 20 ai 50 dipendenti

Azienda privata sotto i 20 dipendenti

Studio professionale sotto i 10 dipendenti

Cooperativa

Associazione

Altro (specificare) _____

17. Ambito di lavoro dell'Azienda:

Industria

Commercio - Servizi (supermercati, assicurazioni, banche, telefonia, vendita a distanza, ecc.)

Turismo

Ristorazione (mense, bar, ristoranti, ecc.)

Istruzione - Formazione

Sociale - Sanitario

Comunicazione

Artigianato

Altro (specificare) _____

Famiglia e attività lavorativa

18. A seguito della nascita di mia/o figlia/o alcuni elementi hanno reso difficile la gestione del rapporto di lavoro? (indicare un valore da 1 a 4; dove 1 per nulla; 2 poco; 3 abbastanza, 4 molto).

1. la distanza dal luogo di lavoro	1	2	3	4
2. l'orario	1	2	3	4
3. il tipo di lavoro	1	2	3	4
4. le relazioni con colleghi	1	2	3	4
5. le relazioni con superiori	1	2	3	4
6. la mancanza di servizi (nidi,...)	1	2	3	4
7. lo scarso supporto da parte di familiari	1	2	3	4
8. la difficoltà a reperire babysitter	1	2	3	4
9. il costo troppo elevato dei servizi (nidi, babysitter...)	1	2	3	4
10. altro (specificare) _____	1	2	3	4

19. Al rientro dalla maternità, la situazione sul posto di lavoro è cambiata?

No

Sì

Non sono rientrata al lavoro

20. Se Sì, perché? (altrimenti passare alla domanda **21**)

- Il mio posto di lavoro è stato occupato da un'altra persona
- Mi hanno affidato mansioni di valore inferiore che non mi competevano
- Mi hanno spostato di ufficio/incarico
- Non mi hanno più dato lavoro da svolgere
- Non mi coinvolgevano nelle attività lavorative come prima
- Altro (specificare) _____

21. Sulla scelta di abbandonare il posto di lavoro ha inciso soprattutto il fatto che: (possibili più risposte, massimo tre)

- Al lavoro mi creavano difficoltà nell'utilizzare il congedo parentale
- Al lavoro mi creavano difficoltà nell'utilizzare i riposi giornalieri
- Non mi è stato concesso il part-time
- Sono stata invitata a licenziarmi
- L'orario di lavoro è incompatibile con le necessità della mia famiglia
- Ho subito forti pressioni psicologiche
- Non riesco a conciliare il tempo tra la famiglia ed il lavoro
- La sede del lavoro è troppo distante
- Ho preferito dedicarmi alla mia famiglia
- Mi hanno fatto svolgere mansioni inferiori che non mi competevano
- Al mio rientro ho trovato un ambiente di lavoro a me ostile
- Non sono stata supportata dal mio partner o dalla mia famiglia
- Non ho trovato nessun servizio che mi aiutasse per accudire mio/a figlio/a
- Ho pensato di aprirmi un'attività/cambiare lavoro
- Continuare a lavorare non portava a significativi vantaggi economici
- Altro (specificare) _____

22. Nel prossimo futuro vorrei tornare a lavorare:

- No (passare alla domanda 24)
- Sì (proseguire con la domanda 23)

23. Tornerei a lavorare per: (possibili più risposte, massimo tre)

- Contribuire al bilancio familiare (Necessità economica)
- Essere indipendente dal punto di vista finanziario
- Garantirmi una pensione
- Realizzarmi professionalmente (Interesse per il mio lavoro)
- Avere relazioni ed interessi esterni alla famiglia
- Uscire dalla routine domestica
- Altro (specificare) _____

(passare alla domanda 25)

24. Non sono interessata a tornare a lavorare: (possibili più risposte, massimo tre)

- Per scelta personale desidero dedicarmi completamente alla famiglia
- Il mio partner/i miei familiari preferiscono che mi dedichi alla famiglia
- Non ne avverto la necessità
- Non mi conviene economicamente
- Ci sono poche opportunità di lavoro che tengano conto delle esigenze delle madri lavoratrici come me
- Ci sono poche opportunità di lavoro per le mie competenze
- Per problemi di salute miei/dei familiari
- Altro (specificare) _____

25. Oggi, per poter tornare a lavorare (o per proseguire l'attività lavorativa, se già ripresa) sarebbe utile:
(indicare un valore da 1 a 4; dove 1 poco utile/irrelevante; 2 utile; 3 molto utile, 4 indispensabile)

1 Servizi per sostenere la cura

1.a Servizi per l'infanzia/asili nido/babysitting meno costosi	1	2	3	4
1.b Più elevata disponibilità di servizi per l'infanzia/asili nido/babysitting	1	2	3	4
1.c Assistenza domiciliare (nel caso di familiari assistiti)	1	2	3	4
1.d Altro (specificare) _____	1	2	3	4

2 Modalità di lavoro flessibili

2.a Orario ridotto	1	2	3	4
2.b Orario flessibile	1	2	3	4
2.c Telelavoro/lavoro a domicilio	1	2	3	4
2.d Altro (specificare) _____	1	2	3	4
3 <u>Convenienza economica</u>				
3.a Meno tasse sul secondo reddito	1	2	3	4
3.b Assegni e bonus alle lavoratrici e alle famiglie	1	2	3	4
3.c Retribuzione più adeguata	1	2	3	4
3.d Altro (specificare) _____	1	2	3	4

26. Sono a conoscenza della normativa a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura? (Legge 53/2000 – D.Lgs. 151/2001 “Testo unico sulla maternità”)

No

Sì

27. Sono a conoscenza del ruolo della Consigliera di Parità? (Legge 125/91 – D.Lgs. 198/2006 “Codice Pari Opportunità”)

No

Sì

28. Sono a conoscenza della figura delle Referenti di Pari Opportunità dei Centri per l'Impiego?

No

Sì

29. In questo momento sono disponibile a (possibili più risposte):

Aggiornare le mie competenze

Rientrare nel mondo del lavoro

Il questionario è terminato. Grazie per la collaborazione.



Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali
Direzione provinciale del lavoro di
Servizio ispezione del lavoro

DICHIARAZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE/ LAVORATORE PADRE DIMISSIONARI

In data alle ore davanti a me.....
 Funzionario in servizio presso la intestata Direzione provinciale del lavoro si è presentata/o personalmente la lavoratrice/ il lavoratore di seguito indicata/o, che viene informata/o che il Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede:

- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54);
- il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale (art. 32) ed alle relative indennità;
- il diritto a riposi e permessi, (artt. 39 ss) anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
- le dimissioni rassegnate nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento del primo anno di vita del bambino nonché nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro se non vengono convalidate dinanzi al servizio ispezione del lavoro (art. 55, co. 4);
- il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, co. 1).

La lavoratrice/il lavoratore, debitamente informata/o delle prescrizioni legislative di cui sopra ed edotta/o delle responsabilità conseguenti a dichiarazioni non rispondenti a verità, dichiara:

Io sottoscritta/o nata/o il a.....età.....
 Residente a in via.....
 Documento

DICHIARO

di essere dipendente della ditta.....dal.....anzianità di servizio.....
 avente sede in Via

con le mansioni di.....

di essere al mese di gravidanza (data presunta del parto.....) / di avere partorito in data

di essere padre di una/un bambina/o nata/o il; di essere genitore adottivo o affidatario dal

Numero figli : 0 ; 1 ; 2 ; oltre ;

Ampiezza aziendale: fino a 15 dipendenti, da 16 a 50, da 51 a 100, da 101 a 200, oltre 200;

Settore di appartenenza: agricoltura- industria - commercio - credito e assicurazione- altro

di aver ricevuto incentivi alle dimissioni : SI NO

L'orario di lavoro era così articolato: full time ; part time ; Il turno di lavoro:.....

di aver chiesto la concessione di un part-time? SI NO o un orario di lavoro più flessibile: SI NO ;

mi è stato concesso SI NO

Negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni SI NO

di aver comunicato alla ditta in questione la volontà di recedere dal contratto di lavoro in data.....

con decorrenza dalultimo giorno in forza il

Nel confermare tale volontà dichiaro, inoltre, di essere pervenuta/o alla decisione di dimettermi per libera scelta per i seguenti motivi:

[a] Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per: mancato accoglimento al nido [a1]; assenza parenti di supporto [a2]; elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, baby sitter) [a3].

[b] Passaggio ad altra azienda;

[c] Mancata concessione del part time;

[d] Altro (es. ricongiungimento al coniuge, desiderio di cura della prole in via esclusiva)

Sono stata/o informata/o della possibilità di rivolgermi alla Consigliera di Parità presso la Provincia di Lecco ed acconsento al trattamento di questi dati a fini statistici da parte della stessa, in forma assolutamente anonima, per promuovere la parità fra uomini e donne sul posto di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto

“Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, che i dati personali di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003”.

LA/IL DICHIARANTE

IL FUNZIONARIO DELL'UFFICIO



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



LA CONSIGLIERA DI PARITÀ
REGIONALE DEL PIEMONTE



Ente attuatore



Con la collaborazione di



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

Direzione Territoriale del Lavoro
(già Direzione Provinciale del Lavoro)

TORINO