USCITE TRANSITORIE

Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita dei figli

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

CONSIGLIERE AL LAVORO
Women at Work

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
PROVINCIA DI MILANO

USCITE TRANSITORIE

LE DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI MADRI
NEL PRIMO ANNO DI VITA DEI FIGLI

Gruppo di lavoro

***Direzione scientifica*: Manuela Samek Lodovici, Renata Semenza**

***Coordinamento:* Gabriella Merlo**

***Ricercatori:* Silvia Beltrametti, Paolo Bonomi, Elena Broccini, Erika Freschi, Daniela Loi**

***Editing*: Stefania Rossi**

Si ringrazia la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, nelle persone del Direttore Generale Dott. Paolo Weber, la Responsabile Unità Operativa Politiche per il Lavoro e Autorizzazioni per il Lavoro Dr.ssa Valeria Papapietro, la Responsabile Ufficio Relazioni con il Pubblico Dr.ssa Carmen Carissimi, il personale addetto all'accoglienza del pubblico e alla convalida delle dimissioni, insieme al funzionario responsabile dell'Ufficio Sig. Mario D'Andrea, per il supporto logistico e documentale fornito e per la fattiva collaborazione allo svolgimento dell'Indagine.

chiuso in redazione: giugno 2010

PREMESSA

Questo lavoro è il frutto della collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano e la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano.

Le norme in tema di pari opportunità tra uomo e donna, affidano alle/ai Consigliere/i di Parità, *compiti di collaborazione* con le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, con la finalità di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni. Le possibilità di avviare, sulla base di intese locali, rapporti di collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità e gli Enti ispettivi del Ministero del Lavoro in materia di discriminazione, è indicata anche nel Codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 2006[1].

Sulla scorta di tali atti, che sanciscono a livello nazionale l'opportunità di rapporti di collaborazione tra gli Uffici delle Consigliere di Parità e le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro è stato siglato, in data 29 settembre 2008, il *Protocollo d'Intesa tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano e la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano*, finalizzato a favorire la piena applicazione della normativa in tema di parità e pari opportunità tra uomo e donna, per prevenire e rimuovere ogni discriminazione fondata sul sesso nel mondo del lavoro[2]. Nell'ambito di tale Protocollo si sono avviate ulteriori sinergie volte a mettere in atto "fattivamente" azioni integrate per la tutela delle condizioni lavorative femminili. Il progetto che si presenta ne concretizza un esempio di rilievo.

Nella nostra esperienza, fatta di incontri con centinaia di donne, emerge quanto sia delicato il momento della gravidanza ed il successivo rientro al lavoro dopo la maternità.

Le problematiche legate alla gravidanza ed alla maternità, che spesso portano alle dimissioni entro il primo anno di vita dei figli, hanno costituito, in questi anni, una delle principali motivazioni di uscita dal mondo del lavoro, spesso senza ritorno.

Per questo motivo abbiamo voluto incontrare di persona le donne che non ce la fanno ed abbandonano il lavoro nel primo anno di vita del figlio, abbiamo voluto conoscerle, comprenderne le motivazioni vere, cercare di trovare soluzioni che potessero salvare il posto di lavoro o quanto meno permettere alle future mamme di lavorare in serenità anche dopo la gravidanza.

Questo documento cerca di comprendere il fenomeno e di mettere a fuoco delle soluzioni; dà conto dei nostri incontri e delle nostre riflessioni sugli interventi necessari ad interrompere la catena di abbandoni.

---

[1] Emanato in data 20/04/2006, all'art. 6 comma 4°), sottolinea come sulla base delle intese assunte a livello locale, il responsabile della programmazione dell'attività ispettiva assume contatti con la Consigliera di Parità per la verifica dei casi da quest'ultima segnalati e per individuare eventuali ulteriori profili di discriminazioni di genere.

[2] Per una visione più dettagliata dei contenuti del Protocollo si veda il capitolo 4 nella parte dedicata al ruolo dell'Ufficio della Consigliera di Parità e l'appendice (pag 79) che riporta la versione integrale del testo.

Anche questo è il nostro ruolo, intervenire al fine di applicare la normativa antidiscriminatoria in caso di violazione ed al tempo stesso cercare soluzioni per risolvere un fenomeno la cui rilevanza testimonia quanto ancora si deve fare sul tema della conciliazione lavoro famiglia e sul tema della condivisione dei carichi familiari all'interno delle famiglie.

Avv. Tatiana Biagioni
Consigliera di Parità Effettiva
Provincia di Milano

Dott. Ing. Serenella Corbetta
Consigliera di Parità Supplente
Provincia di Milano

Indice

1. INTRODUZIONE 7

2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO 9

2.1 Le dimissioni delle lavoratrici madri: evidenze empiriche e criticità 9

2.2 Norme e procedure amministrative 12

2.3 Madri dimissionarie nel mercato del lavoro provinciale 16

Box 2.1: Crisi economica ed impatto di genere 20

3. I RISULTATI DELLA RICERCA 25

3.1 Metodologia della ricerca 25

3.2 Le caratteristiche del campione 25

3.2.1 Gli aspetti socio-demografici 26

3.2.2 Le condizioni familiari 28

3.2.3 Le condizioni di lavoro 30

Box 3.1: Caratteristiche delle lavoratrici straniere che si dimettono 37

3.3 Motivazioni, rappresentazioni e scelte 39

3.3.1 I motivi delle dimissioni 39

3.3.2 I fattori che potrebbero facilitare il rientro 50

Box 3.2: Principali caratteristiche di chi ha già trovato un altro lavoro 51

Box 3.3: Orari di lavoro al momento delle dimissioni e preferenze al rientro 58

4. CONCLUSIONI E IMPLICAZIONI PER LE POLITICHE 61

BIBLIOGRAFIA 75

APPENDICI 79

1. Il Protocollo di intesa tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano e la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e l'obbligo di convalida delle dimissioni 79

2. Questionario di rilevazione 85

3. Modulo ministeriale per convalida dimissioni 98

4. Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) 99

5. Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera (Legge 17 ottobre 2007, n. 188) 101

1. INTRODUZIONE

In Italia le donne con figli piccoli presentano tassi di attività e di occupazione sensibilmente inferiori rispetto alle donne senza carichi familiari. Nel 2008 il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni con figli con meno di 12 anni è del 56,1% (11 punti in meno della media europea) rispetto al 65,1% delle donne senza figli di questa età.

Indagini e studi degli ultimi anni mostrano che sono numerose le donne che dopo la nascita di un figlio lasciano il lavoro o rinunciano a trovarlo per dedicarsi alla famiglia. A determinare l'inattività femminile in presenza di figli concorrono molteplici fattori di ordine economico, sociale e culturale, riferiti soprattutto ai problemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ed in particolare all'organizzazione del lavoro troppo rigida sotto il profilo dell'orario, alla carenza di servizi per l'infanzia, ad una distribuzione non equilibrata delle responsabilità familiari fra i coniugi. I dati di monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mostrano infatti che nel 2009 i motivi legati alle difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura dei figli appena nati spiegano il 59% delle dimissioni per maternità[3]. Coerentemente, la propensione al rientro nel lavoro, pur essendo molto elevata, risulta determinata da condizioni di lavoro compatibili con le esigenze familiari (orario di lavoro flessibile, part-time) e dall'offerta di servizi di cura.

Il fenomeno delle dimissioni per le donne che affrontano la maternità ha dunque una portata rilevante ed è stato oggetto negli ultimi anni di numerosi studi volti ad approfondirne dimensioni e cause. Nella medesima ottica si inserisce anche l'indagine qui presentata, promossa dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano con il supporto di AFOL (Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro della Provincia di Milano) e realizzata presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, con lo scopo di analizzare le dimissioni delle lavoratrici nel primo anno di vita dei figli in provincia di Milano[4].

L'indagine, realizzata presso 604 lavoratrici dimissionarie, ha focalizzato l'attenzione sugli aspetti sia quantitativi che qualitativi del fenomeno, con l'obiettivo di dare risposta a tre quesiti di fondo: *quante sono e chi sono le donne che si dimettono entro il primo anno di vita del figlio? Perché scelgono di lasciare il proprio posto di lavoro? A quali condizioni rientrerebbero nel mercato del lavoro?*

In risposta al primo quesito sono stati ricostruiti i profili delle donne che si dimettono a partire dalle caratteristiche socio-anagrafiche, le condizioni familiari, le caratteristiche del lavoro da cui si dimettono.

---

[3] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per le Attività Ispettive, *Monitoraggio dimissioni per maternità*, anno 2009.

[4] Poichè la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano è competente territorialmente anche per la provincia di Monza e Brianza, l'indagine ha riguardato le lavoratrici di entrambi i territori.

Per rispondere al secondo quesito sono state analizzate le motivazioni che hanno portato le donne intervistate a dimettersi, distinguendo tra i casi in cui si è trattato di una vera e propria scelta della lavoratrice, rispetto a quelli in cui, al contrario, si è trattato di una scelta "subita" per mancanza di valide alternative di conciliazione o per le pressioni da parte del datore di lavoro.

La risposta al terzo quesito pone in relazione le caratteristiche delle intervistate e le motivazioni alle dimissioni per approfondire le condizioni che potrebbero facilitare il rientro al lavoro, in un'ottica di uscita solo "temporanea", anziché definitiva. Sulla base delle indicazioni fornite dalle donne intervistate circa gli elementi che potrebbero facilitare il rientro al lavoro, il rapporto presenta, infine, alcune indicazioni di policy e proposte di azione per consentire una effettiva scelta da parte delle madri e sostenere condizioni occupazionali più rispettose del diritto per le donne, e per gli uomini, di essere genitori. A fronte della volontarietà delle dimissioni rassegnate da molte delle intervistate è importante infatti riconoscere l'esistenza di una situazione generalizzata di "precarietà" e "vulnerabilità lavorativa" che investe ancora oggi moltissime donne con figli che vogliono rimanere nel mercato del lavoro.

2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

2.1 Le dimissioni delle lavoratrici madri: evidenze empiriche e criticità

Alcuni spunti di riflessione tratti dalla letteratura empirica prodotta in Italia negli anni recenti possono essere utili per una migliore interpretazione dei risultati di ricerca sulle neo-madri dimissionarie in provincia di Milano.

L'indagine *ISTAT "Conciliare lavoro e famiglia" del 2008* (che indaga sull'uso del tempo nel periodo 2002-2003) fornisce un quadro in cui il 10.9% delle donne occupate lascia il lavoro al momento del matrimonio, l'8.6% alla nascita del primo figlio e il 4.6% alla nascita del secondo. Ciò significa che 1 milione e 178 mila occupate si sono ritirate dal lavoro per motivi connessi alla maternità. Gli eventi dirompenti appaiono dunque essere il matrimonio e la nascita del primo figlio, che motivano il 19.4% delle dimissioni per le donne. Più elevata è la quota di donne che esce dal mercato del lavoro se ha un partner/marito con uno status occupazionale medio-alto[5].

Le donne dimissionarie escono dal mercato perché ritengono insostenibili i carichi di lavoro.

L'insufficienza di servizi è indicata prevalentemente dalle madri più giovani: nella classe fino a 35 anni questo aspetto è rilevante per 4 donne su 10.

Le donne dimissionarie finiscono poi nel grande bacino di donne italiane inattive (7 milioni e 565mila) di cui il 96.2% sono casalinghe. La necessità di accudire i figli è la principale motivazione all'inattività (33.5%), soprattutto nella fase di formazione della famiglia, cioè entro i 44 anni. Seguono il poco interesse per il lavoro (16.5%), l'assistenza ad altri familiari (10.5%), gli effetti di scoraggiamento verso il mercato del lavoro (10.2%), l'assenza di necessità economica (8.5%).

La presenza di una precedente esperienza di lavoro influisce marginalmente sul desiderio di riprendere un'attività lavorativa. L'ISTAT elabora, attraverso la cluster analysis, 9 profili di madri occupate (occupate part-time, che sono il gruppo più numeroso, insegnanti, occupate full-time nel pubblico impiego con orari flessibili, ecc.).

Dall'indagine *CNEL-ISTAT del 2003 su "Maternità e partecipazione*" rivolta a un campione di 50.000 neo-madri (dopo 18-21 mesi dalla nascita del figlio) risulta che lavora il 63% delle neo-madri residenti al centro-nord, ma solo il 32.5% nel mezzogiorno; il 76% delle laureate e solo il 32% di quelle con la scuola dell'obbligo.

Nella spiegazione dei comportamenti femminili nella sfera del lavoro si conferma cruciale il livello di istruzione, che in questo caso è in grado di annullare l'effetto territoriale. Se i rischi di

[5] ISTAT "Conciliare lavoro e famiglia", 2008 - tav.9.3 p.224

lasciare il mercato del lavoro sono molto più elevati fra le neo-madri, sia diplomate che con la sola scuola dell'obbligo, residenti nel Mezzogiorno rispetto alle equivalenti donne del centro-nord, per le laureate le differenze scompaiono.

Le neo-madri occupate con 1 figlio sono il 57%, ma la percentuale scende al 44.7% per 2 o più figli; il 48.9% lavora full-time e il 33.2% part-time; il 69% nel settore privato, il 31% nel settore pubblico; l'82% a tempo indeterminato, il 14% a tempo determinato e il 4% in modo occasionale o sommerso.

Il 36% delle donne intervistate denuncia problemi di conciliazione e l'aspetto più critico riguarda l'orario di lavoro, la sua rigidità, ma anche il lavoro a turni, durante i fine settimana, pomeridiano e serale. Tutte le altre motivazioni sono secondarie. Il lavoro part-time è considerato positivamente, tuttavia è da notare che le neo-madri dimissionarie sono il 70% delle donne che erano occupate part-time (segno di una condizione più precaria, di minore attaccamento al lavoro, di un reddito troppo basso) e solo il 16% di chi lavorava a tempo pieno. In generale le condizioni contrattuali e le tutele ad esse associate hanno un peso rilevante sulla decisione di dimettersi: risulta infatti che il 40% delle donne precarie si dimette dopo la maternità.

L'astensione per maternità e congedi sono utilizzati più al nord che al sud d'Italia e le donne nel mezzogiorno rientrano al lavoro prima (dopo 6 mesi in media) per motivi economici.

In generale la motivazione del rientro al lavoro dopo il periodo di maternità è dettata da esigenze economiche, ma anche dall'interesse nei confronti dell'attività svolta.

Forte è la propensione a riprendere un'attività di lavoro retribuita: il 71% di chi si dimette desidera infatti rientrare nel mercato del lavoro e considera l'uscita come un'interruzione transitoria.

Questo emerge anche da un'altra indagine condotta in *Alto Adige nel 2003 su "Maternità e lavoro"*. La ricerca descrive una situazione in cui il tasso di occupazione femminile è del 60%, 500 donne all'anno si dimettono volontariamente, il tasso di attività cala per le donne dopo i 29 anni e l'età media della prima maternità è 30,8. Dalle 444 interviste emerge che l'età media delle neo-madri dimissionarie è 31 anni, il 72.2% diplomate e solo il 4.7% laureate, provenienti da vari settori privati, mentre bassissime sono le dimissioni dal settore pubblico; l'82% ha un contratto a tempo indeterminato e il 18.3% è part-time. Il 30.3% delle dimissionarie guadagna meno di 800 euro al mese, il 38% fra 800 e 1000, il 27% fra 1000 e 1400 e solo il 2.2% oltre 1500 euro mensili. Quasi nessuna delle neo-madri dimissionarie prova a riprendere il lavoro subito dopo la maternità, nonostante l'87% si dichiari propenso a rientrare nel mercato del lavoro in prospettiva e il 50% con l'ottimistica convinzione di ritrovare un lavoro. La motivazione prevalente delle dimissioni (45%) è l'impossibilità di ridurre l'orario di lavoro.

Quelle che si dimettono dal lavoro sono donne che forniscono un quadro di conciliazione impossibile, vale a dire che non sembrano essere in grado di ricorrere a nessuna strategia di

organizzazione del tempo di lavoro (part-time, flessibilità oraria) che lo renda compatibile con la gestione di un figlio.

Considerando il rapporto fra tasso di occupazione e composizione della famiglia riportato dall'*ISTAT (Dossier statistico sulla famiglia del 2007)* nella fascia fra 35 e 44 anni, che consente di cogliere il fenomeno della maternità, risulta che nel 2006 tra le occupate l'83% è single, il 75.4% è in coppia senza figli, il 56.9% è in coppia con figli e il 40.5% in coppia con 3 e più figli.

Nella ricerca *ISFOL (Isfol Plus) e nel rapporto su "Donne, madri e lavoratrici: criticità e dilemmi dell'occupazione femminile" del 2007* si stima che la maternità riduca del 12% la presenza delle donne nel mercato del lavoro (dal 59% si scende al 47%). Una donna su 6 perde o lascia il lavoro alla nascita di un figlio.

I dati fin qui riportati sono frammentari e non sempre coerenti, poiché si riferiscono di volta in volta a campioni di popolazione differenti.

Essi suggeriscono tuttavia alcuni quesiti di fondo.

Un primo interrogativo si riferisce a *quali condizioni e caratteristiche distinguono le donne che escono dal mercato del lavoro in concomitanza con la maternità dalle madri-lavoratrici*, cioè dalle donne che hanno invece mantenuto la loro condizione di occupate anche in presenza di figli.

Incide fortemente, in tal senso, l'*area di residenza*, vale a dire le condizioni economiche e di sviluppo del contesto territoriale in cui si vive: secondo l'indagine campionaria sulle nascite del 2002 "la probabilità di lasciare o perdere il lavoro è influenzata sia dall'area di residenza delle madri che dal numero di figli avuti. Risiedere al Nord o al Centro comporta una maggiore probabilità di continuare a svolgere il proprio lavoro dopo la nascita dei figli, al contrario le madri del Mezzogiorno risultano decisamente più svantaggiate, soprattutto se sono al primo figlio: il 30 per cento di esse, un anno e mezzo dopo la nascita, non ha più un'occupazione (contro il 17 e il 21 per cento rispettivamente nel Nord e nel Centro)"[6].

Contano inoltre in modo rilevante il *livello di istruzione* (teoria del capitale umano e teoria dell'emancipazione), il *reddito personale* (reddito alto o molto basso si mantiene il lavoro, reddito medio-basso si lascia, almeno temporaneamente) *e del coniuge*.

La discriminante per quanto riguarda i *settori economici* è quella fra pubblico e privato. Dal settore pubblico non ci si dimette. Anche le condizioni contrattuali rappresentano un fattore importante nel condizionare le scelte: il rischio maggiore di interrompere l'attività lavorativa è associato alle forme di lavoro non standard e ai contratti part-time.

Un secondo interrogativo è *in quale misura l'assenza dal lavoro per maternità possa essere considerata una parentesi, un'uscita transitoria*, come sembrerebbe emergere dall'intenzione

[6] ISTAT, Avere un figlio in Italia, 2006

di riprendere il lavoro (in prospettiva) espressa dalla grande maggioranza delle neo-madri dimissionarie.

Un terzo quesito riguarda infine *quali fattori potrebbero disincentivare l'abbandono definitivo del mercato del lavoro* da parte delle madri lavoratrici ed incentivarne il rientro. A questo proposito gli elementi in gioco sono tanti.

La variabile territoriale che è così influente e che vede una netta condizione di difficoltà da parte delle donne nel sud rispetto al centro-nord, spinge sul terreno dello *sviluppo locale* e della necessità di una *maggiore dinamicità della domanda di lavoro*.

Un secondo aspetto critico su cui si dovrebbe agire attiene alla *condivisione dei carichi di cura* all'interno della famiglia, che è facilmente condizionata dal titolo di studio e dallo status occupazionale del coniuge, nonché dalle differenze di reddito fra i coniugi.

Un altro fattore importante è quello dell'*offerta dei servizi e delle politiche degli orari*, intesi sia come organizzazione degli orari di lavoro che come orari di apertura dei servizi, più o meno favorevoli alla conciliazione. La richiesta di servizi appare in genere modulata in relazione all'età e al tipo di carico familiare delle madri, ma senza dubbio un'offerta ampia e flessibile di servizi di conciliazione sarebbe una buona base di partenza per riconsiderare la decisione di uscire, anche se transitoriamente, nelle intenzioni, dal mercato del lavoro.

Rilevanti sono ovviamente anche le *politiche fiscali* che vengono adottate, poiché per estese fasce di donne italiane, specie con livelli bassi di istruzione, lavorare per il mercato costa troppo in relazione al reddito che percepiscono.

Altrettanto cruciali sono infine tutte le *azioni e* le *politiche attive del lavoro finalizzate al reingresso* delle madri nel mercato, dopo un periodo di astensione più o meno prolungato.

2.2 Norme e procedure amministrative

L'ordinamento italiano prevede un ampio sistema di tutele relative alla maternità e alla paternità, anche se non del tutto omogeneo dal punto di vista delle tipologie contrattuali interessate. Nonostante la progressiva estensione di alcune garanzie anche a categorie di lavoratrici e lavoratori meno tutelati (parasubordinati e autonomi) permangono infatti, sotto il profilo delle condizioni di tutela, notevoli disparità tra lavoro subordinato e altre tipologie di contratto.

Le norme che stabiliscono il divieto di licenziamento in gravidanza e fino all'anno di età del bambino (o fino ad un anno dall'ingresso in famiglia del bambino adottato/in affidamento) sancite dal *Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151* "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", *art. 54 (Divieto di*

licenziamento) e art. 55 (Dimissioni), rientrano in tale sistema complessivo e sono riferibili alle sole lavoratrici subordinate[7].

In particolare, *l'art. 54 TU* afferma che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino[8], fatta eccezione per alcune cause particolari (colpa grave da parte della lavoratrice, cessazione dell'attività dell'azienda, termine dell'incarico per cui la lavoratrice era stata assunta o esito negativo della prova)[9]. Se è il padre a fruire del congedo di paternità[10], il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore fino al primo anno di età del figlio. In questi casi, il licenziamento che venga ugualmente intimato si considera nullo a tutti gli effetti, come se non fosse mai stato posto in atto. La stessa tutela si estende anche all'ipotesi in cui la lavoratrice madre o il lavoratore padre vengano licenziati a causa della domanda o della fruizione del congedo parentale o del congedo per la malattia del figlio. La violazione di tali norme di legge è punita con una sanzione amministrativa.

Correlato al divieto di licenziamento e quale ulteriore strumento a presidio dei diritti di maternità e paternità è l'istituto della convalida delle dimissioni volontarie, previsto *all'art. 55 TU*, il quale stabilisce che la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza (e dalla lavoratrice o dal lavoratore[11] durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento) debba essere convalidata, per poter dispiegare effetti, dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio[12]. Alla convalida è quindi condizionata la risoluzione stessa del rapporto di lavoro.

Il medesimo articolo specifica, inoltre, che per le dimissioni presentate durante i periodi indicati non è necessario fornire preavviso e la lavoratrice o il lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità hanno diritto alla medesima indennità[13] prevista in caso di licenziamento. In pratica, l'approccio legislativo richiede di trattare anche le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice madre e dal lavoratore padre nello stesso periodo in cui opera il divieto di licenziamento con molta cautela e attenzione, sul presupposto che la lavoratrice madre (o il lavoratore padre) che si dimettono possano giungere a tale decisione spinti anche da una situazione di vulnerabilità che caratterizza questo particolare periodo di vita.

---

[7] Le lavoratrici a progetto hanno diritto, in caso di gravidanza, alla sospensione del rapporto di lavoro e alla proroga del contratto per 180 gg.
[8] Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, art. 54 comma 1. Per il testo completo degli articoli 54 e 55 si veda Appendice.
[9] Ibidem, art.54 comma 3.
[10] Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (art. 28, comma 1).
[11] E la legge 53/00 ad introdurre all'art. 18 (2 comma) che la richiesta di dimissioni presentata anche dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento debba essere convalidata dal Servizio ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro.
[12] Ibidem, art. 55, comma 4.
[13] Ibidem, art. 55, commi 1 e 5.

Se è prevista una sanzione amministrativa in caso di inosservanza del divieto di licenziamento, la legge non prevede, invece, alcuna sanzione per i casi in cui il datore di lavoro non informi la lavoratrice dell'obbligo di convalida delle dimissioni, del diritto all'indennità o nel caso pretenda comunque il rispetto del periodo di preavviso. L'unica possibilità di intervento in casi del genere è legata agli esiti negativi di un controllo presso l'azienda da parte dell'Ispettorato del Lavoro, a seguito di denuncia da parte della lavoratrice. Di fatto, le lavoratrici dimissionarie vengono spesso a conoscenza dei propri obblighi (compreso quello di convalida) e diritti attraverso canali di informazione diversi da quelli interni all'azienda, spesso ad esempio dall'Inps al momento della presentazione della richiesta di indennità di maternità. Nella maggior parte di questi casi – e in quelli in cui si sono verificate pressioni per le dimissioni da parte del datore di lavoro – l'esperienza dei colloqui presso la Direzione Provinciale del Lavoro mostra che è la lavoratrice stessa a decidere di non avviare una causa e a chiedere una mediazione da parte della Direzione Provinciale del Lavoro, affinché vengano chiarite al datore di lavoro le procedure corrette da seguire.

La procedura di convalida prevede che la lavoratrice dimissionaria si presenti di persona presso gli uffici della Direzione Provinciale del Lavoro competente e che, durante il colloquio con il funzionario preposto a ricevere le dimissioni, compili un *apposito modulo* contenente informazioni relative alla sua situazione personale e familiare, al datore di lavoro e alle caratteristiche dell'attività svolta, nonché alle motivazioni che la spingono a dimettersi[14]. Il personale della Direzione Provinciale del Lavoro, verificata l'effettiva volontarietà delle dimissioni, ne conferma o meno la validità, che in caso affermativo viene attestata da una dichiarazione, rilasciata in duplice copia, per la lavoratrice e per il datore di lavoro.

L'importanza del ruolo degli uffici competenti delle Direzioni Provinciali del Lavoro in merito alla valutazione della effettiva volontà di dimettersi della lavoratrice madre al momento della presentazione delle dimissioni, è data non solo dalla funzione di convalida delle dimissioni ma anche dall'accertamento concreto che gli uffici devono necessariamente effettuare attraverso un colloquio con la lavoratrice (o il lavoratore) interessati. L'importanza e la necessità del colloquio diretto con la lavoratrice (o il lavoratore) sono state negli anni ribadite da svariate circolari[15] e note ministeriali anche recentissime (si pensi alla nota ministeriale del 26 febbraio 2009).

Tale disposizione nasce, nell'ambito del sistema di garanzie che il nostro ordinamento prevede a tutela delle lavoratrici madri (con contratto di lavoro subordinato), sulla base di una presunzione di non spontaneità delle dimissioni, che potrebbero essere solo apparentemente volontarie e dovute allo stato di soggezione in cui la lavoratrice si trova rispetto al datore di lavoro. La forma di tutela prevista lascia però aperto il problema delle c.d. "dimissioni in bianco", ovvero il rischio che il datore di lavoro obblighi la lavoratrice, al momento dell'assunzione o nel corso del rapporto di lavoro, a firmare una lettera di dimissioni non datata,

[14] Si veda appendice pag 98 e ss.
[15] Si pensi alla circolare n. 31 del 26 marzo 2001 e alla circolare del 4 giugno 2007 .

da utilizzare in un secondo tempo per far risultare volontaria l'interruzione del rapporto di lavoro, dovuta in realtà ad un licenziamento illegittimo[16].

Se l'obbligo di convalida di per sé non è quindi mai risultato sufficiente da solo ad evitare tali situazioni, il legislatore con la *Legge 17 ottobre 2007, n. 188* "*Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie del lavoratore, della lavoratrice, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera*", ha provato a fronteggiare il fenomeno, introducendo una procedura telematica e moduli numerati per la presentazione delle dimissioni, rivolta a tutti i lavoratori e non solo alle lavoratrici madri[17].

La Legge è stata però abrogata dopo solo sette mesi, nel giugno 2008[18].

Se dal giugno 2008 non risulta quindi più necessario compilare i moduli "informatici" e numerati per presentare le dimissioni, in ogni caso l'esigenza di "proteggere" le lavoratrici madri da dimissioni "forzate" ha portato recentemente il legislatore a rivedere l'intera modulistica per la convalida. È stato, nella fattispecie, predisposto e diffuso, con nota ministeriale del 26 febbraio 2009, un nuovo modello di dichiarazione unificato, volto a garantire uniformità nei comportamenti del personale ispettivo e contenente una maggiore richiesta di informazioni utili sia ai fini statistici, per monitorare i settori maggiormente interessati dal fenomeno, che per accertare l'effettiva volontarietà delle dimissioni e le relative cause.

In particolare, è richiesto alla lavoratrice di segnalare l'eventuale concessione da parte del datore di lavoro di incentivi alle dimissioni, o dinieghi a precedenti richieste di part-time, alla

---

[16] Nella Relazione al disegno di legge della 11.a Commissione Permanente (Lavoro, Previdenza Sociale), si sottolinea che, seppure nella maggioranza dei casi il fenomeno non emerga e resti pertanto difficilmente quantificabile, «esistono però alcuni dati che documentano come la sua dimensione non sia niente affatto trascurabile », soprattutto in alcuni comparti produttivi (in particolare nelle piccole imprese) ed in alcune aree del Paese (soprattutto al Sud). Secondo i dati forniti dagli Uffici vertenza dei sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale, ogni anno migliaia di lavoratori chiedono assistenza legale per il tentativo di estorsione di finte dimissioni volontarie e per l'utilizzo vessatorio di tale strumento da parte del datore di lavoro.
Un'indagine del 2002, svolta dal Coordinamento delle donne delle Associazioni cristiane lavoratori italiani (Acli), quantifica in almeno il 25% le false dimissioni volontarie (dati «Dimissione per maternità. Storie e fatti», dossier Acli 2003), connesse quasi sempre a maternità». Nella relazione è dato altresì conto che il fenomeno delle «dimissioni in bianco» trovi terreno fertile per consentire un agevole licenziamento delle lavoratrici in caso di maternità, nonché per (…) sgravare l'impresa dal pagamento dei periodi di assenza del lavoratore per eventi imprevisti quali infortuni o malattia (Mauro Marrucci, La legge sulle dimissioni volontarie alla ricerca del modello ufficiale, in "Guida al lavoro – Il Sole 24 Ore", N. 45 - 16 novembre 2007).

[17] La norma (si v. appendice pag 100) si riferiva a tutti i casi di dimissioni presentate dai lavoratori e non solo dalle lavoratrici in concomitanza di matrimonio o maternità. Si riferiva a tutte le tipologie di contratto, anche non a carattere subordinato (collaborazione coordinata e continuativa, lavoro a progetto, collaborazione occasionale, contratti di associazione in partecipazione). La procedura prevedeva l'utilizzo di appositi moduli numerati progressivamente e datati (la durata del modulo era limitata a 15 giorni in modo da evitare la stesura di atti sottoscritti precedentemente ed utilizzati a discrezione del datore di lavoro), disponibili sul sito internet del Ministero del Lavoro e rilasciati o vidimati da uno dei soggetti (Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro, centri per l'impiego, comuni, etc.) abilitati all'invio telematico al Ministero, che assicurava e rendeva nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice in altre forme, ottenendo di evitare contraffazioni e disincentivare la pratica piuttosto diffusa delle dimissioni in bianco, soprattutto in concomitanza della maternità. Entrando nel merito della procedura, la lavoratrice per dimettersi doveva recarsi presso uno degli intermediari abilitati, il quale provvedeva alla compilazione del modulo in via telematica e alla contestuale trasmissione al Ministero. Il modulo veniva quindi stampato insieme alla ricevuta recante l'indicazione del codice alfanumerico di identificazione e la data di emissione e consegnata copia alla lavoratrice, che entro 15 giorni avrebbe dovuto provvedere alla consegna o all'invio della ricevuta al datore di lavoro. In alternativa, la lavoratrice poteva scaricare via internet il modulo (dopo essersi registrata), compilarlo e presentarlo agli uffici per la convalida.

[18] È quindi rimasta in vigore dal novembre 2007 al 25 giugno 2008, data di promulgazione del *Decreto Legge n. 112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"* che all'art. 39, comma 10 lettera l, ne ha sancito l'abrogazione.

concessione di un orario più flessibile, ovvero se le dimissioni siano conseguenza del passaggio ad altra azienda.

É stato inoltre rafforzato il ruolo attribuito al funzionario che riceve la dichiarazione, che oltre a provvedere all'inserimento delle informazioni richieste dal modello, deve ora anche informare la lavoratrice o il lavoratore sui principali diritti previsti dal Testo unico sulla tutela della maternità e paternità e sulla *possibilità di rivolgersi alla Consigliera Provinciale di Parità* per ottenere tutela.

Al funzionario spetta, altresì, il compito di acquisire il consenso al trattamento dei dati raccolti ai fini statistici, da parte della Consigliera di Parità. Ogni Direzione Provinciale in caso di specifica richiesta da parte della Consigliera Provinciale di Parità consente infatti alla stessa di acquisire notizie e/o di estrarre copia del report statistico[19] contenente i dati delle dichiarazioni raccolte durante l'anno.

La diffusione del nuovo modello di dichiarazione, il rivalutato ruolo del funzionario, l'obbligo di report statistico annuale e il coinvolgimento della Consigliera di Parità, costituiscono degli importanti strumenti per fronteggiare la problematica delle dimissioni "forzate" per le lavoratrici madri. L'istituto della convalida da solo non è sufficiente, infatti, ad arginare il fenomeno, se non è accompagnato da una crescente responsabilizzazione da parte di chi è chiamato all'accertamento delle dimissioni e da un presidio costante del fenomeno, mediante azioni di monitoraggio efficaci.

2.3 Madri dimissionarie nel mercato del lavoro provinciale

La provincia di Milano[20] è un contesto territoriale particolarmente forte dal punto di vista occupazionale, rispetto sia al quadro regionale che nazionale.

L'analisi di genere condotta sulle statistiche relative alle forze di lavoro provinciali mostra la rilevanza della componente femminile nell'andamento occupazionale complessivo[21] ed evidenzia come le donne rappresentino un'importante quanto non del tutto valorizzata risorsa per lo sviluppo economico e sociale.

Le donne costituiscono oltre il 50% della popolazione residente sul territorio provinciale[22], con una prevalenza, rispetto agli uomini, nelle classi di età superiori ai 45 anni. La componente straniera della popolazione residente è complessivamente aumentata, tra il 2004 e il 2009, dal 5,3% al 9,5% e le donne straniere, nello stesso intervallo temporale sono cresciute dal 5,1% al

[19] A partire dal 2009, ogni Direzione Provinciale del Lavoro riporta i dati contenuti nelle dichiarazioni raccolte durante l'anno e li trasmette (entro il 15 gennaio dell'anno seguente a quello di raccolta), alla competente Direzione Regionale del Lavoro, che provvede all'inoltro alla Direzione Generale entro e non oltre il successivo 30 gennaio.
[20] Si ricorda che i dati relativi alla provincia di Milano includono anche la provincia di Monza Brianza
[21] Provincia di Milano–Pari Opportunità, Osservatorio Donna, *Donne e lavoro: è tempo di crisi? Le principali caratteristiche qualitative dei nuovi rapporti di lavoro delle donne nella Provincia di Milano*, I numeri delle donne: rapporto annuale dicembre 2009.
[22] Dati 2009, ibidem, pagg. 4 e seguenti.

9,1%. Rispetto alle italiane, esse prevalgono nelle classi di età più giovani (15-44) e hanno un numero medio di figli più elevato: superiore a 2 per le straniere e inferiore a 1,5 per le italiane.

Le studentesse sono aumentate negli ultimi anni nei percorsi di istruzione secondaria e universitaria e mostrano percorsi di studio migliori e più regolari rispetto ai colleghi maschi[23]. Le ragazze rappresentano la quota maggiore della popolazione universitaria e dei laureati e questo influenza le scelte riproduttive: continua a crescere l'età media delle madri alla nascita del primo figlio e il calo demografico è compensato solo dalle donne straniere.

I dati medi per l'anno 2009 della Rilevazione Istat sulle Forze di Lavoro[24] evidenziano in provincia di Milano una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro rispetto alla media regionale e alla media nazionale: il tasso di attività femminile si attesta infatti al 63,4%, superiore rispetto al 60% medio lombardo e al 51,1% nazionale. Anche il tasso di occupazione, al 59,3% è superiore di quasi 3 punti rispetto all'indicatore medio regionale (56,1%) e di quasi 13 punti rispetto a quello nazionale. Nel complesso, le donne occupate sono 774.392, pari al 43,8% del totale degli occupati in provincia. Perfettamente allineato al dato medio lombardo è il tasso di disoccupazione, salito nel 2009 al 6,4%, per un totale di 52.922 donne in cerca di occupazione, inferiore rispetto al 9,3% medio nazionale.

Il tasso di occupazione femminile in provincia è in continua crescita e la componente femminile sembra resistere meglio di quella maschile alla crisi economica, sia per la maggiore presenza nel settore terziario, finora meno colpito dalla crisi, sia per la maggiore persistenza nella precarietà. Dal punto di vista delle forme di occupazione le donne, infatti, negli ultimi 5 anni sono state costantemente occupate in misura significativamente più elevata con contratti a termine. Crescono, inoltre, nel periodo considerato, sia per le donne che per gli uomini, il part-time e il lavoro autonomo, soprattutto femminile. Le donne, infatti, pur presentando una quota di lavoro autonomo più contenuta rispetto agli uomini, mostrano tassi di incremento più rilevanti. Ciò fa pensare che sia ormai in atto un processo di cambiamento nel loro atteggiamento, dal momento che sembrano rispondere a situazioni non soddisfacenti sul mercato del lavoro dipendente con la ricerca di soluzioni alternative nel lavoro autonomo. Una tendenza nella quale non va sottovalutata l'incidenza della componente straniera, che negli ultimi anni ha registrato una forte presenza di auto-imprenditorialità femminile[25].

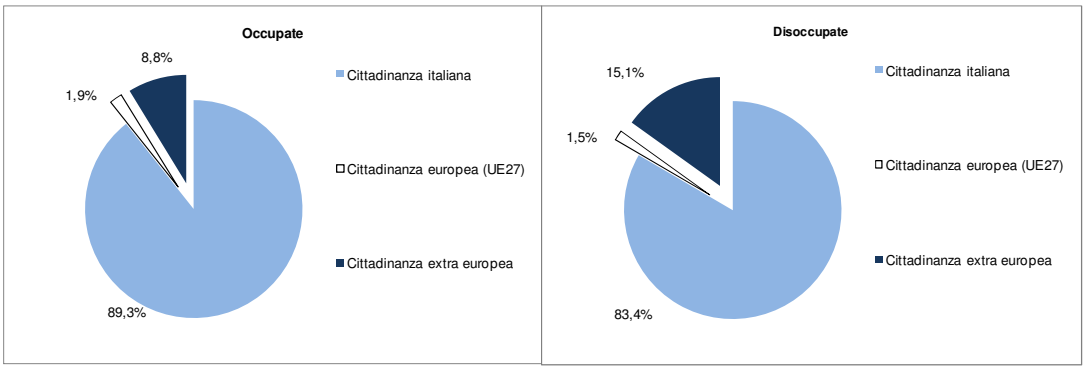
I dati Istat attualmente disponibili a livello provinciale permettono una fotografia di maggiore dettaglio solo per l'anno 2008. Le Figure che seguono (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5) presentano le principali caratteristiche dell'occupazione femminile in provincia di Milano nel 2008[26].

---

[23] Cfr ibidem, pagg. 12 e seguenti.
[24] Nella rilevazione campionaria sulle forze di lavoro le stime provinciali vanno utilizzate con cautela poiché presentano un errore statistico elevato a causa della natura campionaria della rilevazione, che può essere sensibile per gli aggregati meno consistenti e per i livelli di dettaglio più elevati.
[25] Ibidem, p. 24.
[26] Le figure fanno riferimento ai microdati della rilevazione Istat sulle Forze di Lavoro resi disponibili per questa ricerca dall'Ufficio della Consigliera di Parità, tramite l'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Milano.

Dalle figure emerge come nel 2008 le donne extracomunitarie rappresentavano l'8,8% dell'occupazione femminile e il 15,1% delle disoccupate.

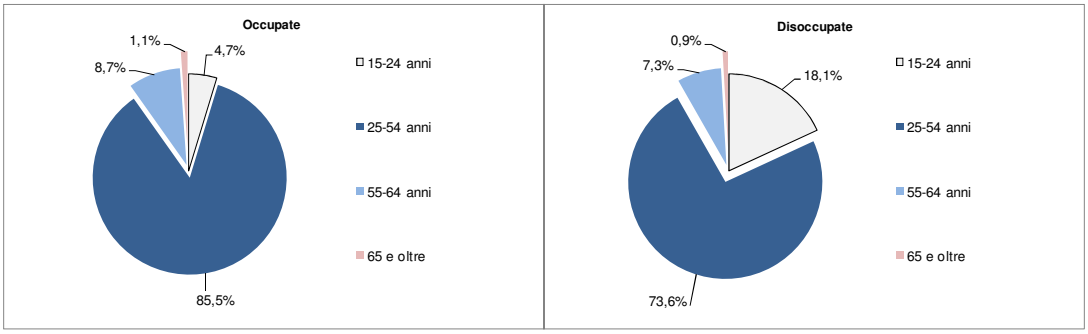
Figura 2.1: Occupate e disoccupate in provincia di Milano: cittadinanza italiana, europea ed extraeuropea (2008)



Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di lavoro (RCFL), 2008

Considerando le classi di età, emerge che l'85,5% delle occupate è compresa nella fascia di età 25-54 anni (pari a 677.805 donne occupate) e un buon 8,7% nella fascia di età 55-64 anni (pari a 69.192 donne occupate), mentre le classi di età più giovani hanno un peso relativamente elevato tra le disoccupate, dove incidono per il 18,1%.

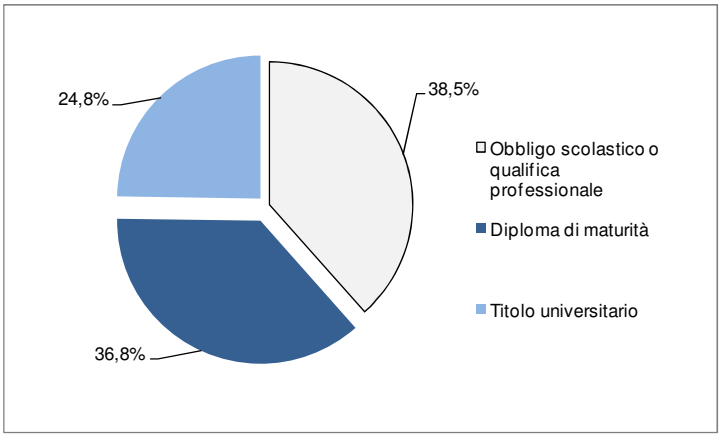
Figura 2.2: Occupate e disoccupate in provincia di Milano per classi d'età (2008)



Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di lavoro (RCFL), 2008

Come per l'intera regione, anche nel contesto provinciale milanese~~,~~ la domanda di lavoro non sembra incentivare sufficientemente l'investimento in istruzione e formazione. Un'elevata quota di donne occupate ha bassi livelli di istruzione e qualifica: delle 792.808 donne occupate nel 2008, il 38,5% ha assolto l'obbligo scolastico o è al più in possesso della qualifica professionale, il 36,8% ha conseguito il diploma di maturità e solo il 24,8% è in possesso del titolo universitario.

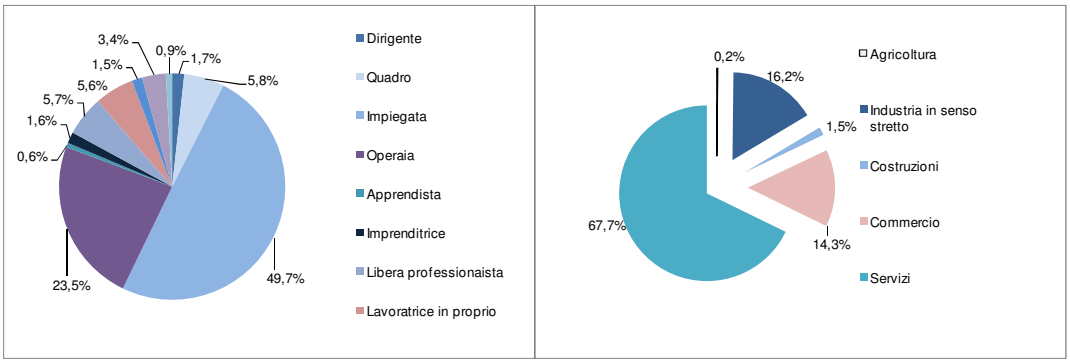
Figura 2.3: Occupate in provincia di Milano per titoli di studio (2008)



Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di lavoro (RCFL), 2008

La segregazione di genere è ancora elevata, come evidenziato dai dati a livello settoriale, che mostrano una sottoccupazione delle donne nei settori primario e secondario. Nel 2008 il 67,7% delle donne è occupato nei servizi, seguono l'industria in senso stretto con il 16,2% delle donne occupate, il commercio (14,3%), le costruzioni (1,5%) e infine l'agricoltura (0,2%). La segregazione è rilevante anche a livello verticale: solo l'1,7% delle occupate totali è dirigente e il 5,8% quadro, mentre il 5,6% si dichiara lavoratrice in proprio ed il 5,7% è una libera professionista.

Figura 2.4: Segregazione occupazionale di genere – verticale e orizzontale - in provincia di Milano (2008)

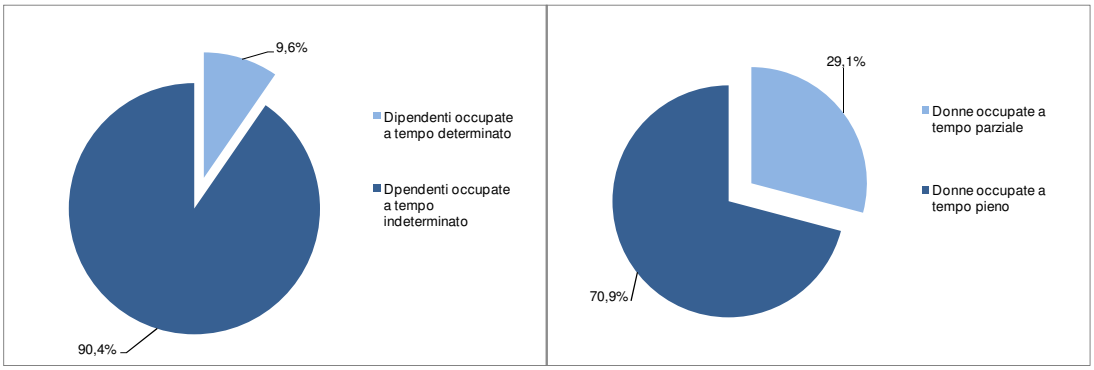


Segregazione occupazionale verticale **Segregazione occupazionale orizzontale**

Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di lavoro (RCFL), 2008

Il 29% dell'occupazione femminile è a tempo parziale, a conferma dell'alta diffusione della flessibilità oraria contrattuale nella componente femminile della forza lavoro e oltre il 90% dell'occupazione femminile dipendente ha un contratto a tempo indeterminato.

Figura 2.5: Occupazione femminile in provincia di Milano (2008) per tipologia di contratto e di orario



Tipologia di contratto **Orario**

Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di lavoro (RCFL), 2008

Box 2.1: Crisi economica ed impatto di genere

La crisi economica sta registrando un impatto più differenziato fra uomini e donne rispetto al passato: sta infatti per ora colpendo soprattutto i settori tradizionalmente caratterizzati da una più elevata presenza maschile e, in subordine, i settori dove la ripartizione in chiave di genere degli occupati è più equilibrata: servizi finanziari, attività commerciali e di vendita, professioni, etc.

Nonostante il minore impatto della crisi sull'occupazione femminile, è comunque importante considerare che, rispetto agli uomini, le donne presentano modelli di partecipazione al mercato del lavoro influenzati da molti più fattori (soprattutto condizioni personali o familiari) e che, in situazioni di crisi economica, i datori di lavori finiscono sovente per aderire, di fatto, a schemi tradizionali di divisione del lavoro, nella convinzione che siano gli uomini i "più legittimati" a conservare il posto di lavoro o a ritrovarlo, quando la domanda di lavoro diminuisce[27]. La prevalenza ancora oggi del modello "male breadwinner" porta cioè a tutelare di più l'occupazione maschile rispetto a quella femminile e a consolidare il tradizionale impegno delle donne nelle attività informali (remunerate o meno) ovvero di assistenza familiare.

Anche in Lombardia ad essere maggiormente colpiti dalla riduzione occupazionale sono gli uomini che registrano nel 2009 una flessione dell'1,3% rispetto al 2008, pari a oltre 35000 lavoratori in meno, rispetto al 0,9%dell'occupazione femminile, pari a oltre 15000 lavoratrici in meno.

La *provincia di Milano* si colloca tra le province lombarde che hanno maggiormente risentito della crisi. Nel 2009 si registra infatti una maggiore flessione del tasso di occupazione (sceso al 66,9% rispetto al 68,7% del 2008) e una maggiore crescita del tasso di disoccupazione (che registra un incremento su base annua di oltre 1,8 punti percentuali) rispetto alla media regionale. Diversamente dal dato regionale, è però importante sottolineare che il contesto territoriale della provincia di Milano si caratterizza per il fatto che uomini e donne scontano *gli effetti occupazionali negativi della crisi in eguale misura*: la variazione anno su anno del tasso di occupazione maschile (sceso al 74,5%) è di 1,8 punti percentuali e di -1,7 punti percentuali quella per la componente femminile (il cui tasso scende al 59,3%); il tasso di disoccupazione maschile (5,2%) sconta un incremento di 1,8 punti percentuali, inferiore al +1,9 dell'equivalente tasso femminile salito al 6,4%.

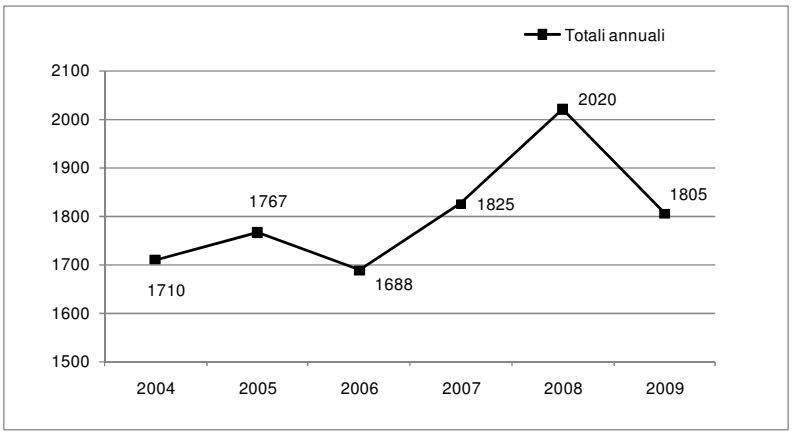
[27] M. Smith, *Analisys Note: Gender Equality and Recession*, Grenoble Ecole de Management, may 2009. Prepared for the European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Secondo una recente analisi (World Values Survey, 2009), tale convinzione è diffusa tra il 42% dei rispondenti.

In questo contesto, le misure anticrisi[28] adottate negli ultimi anni non considerano particolarmente la dimensione di genere e il modo differente in cui uomini e donne si pongono nel mercato del lavoro.
A tale proposito *l'Advisory Committee on Equal Opportunities* della Commissione Europea ha stilato una lista di raccomandazioni per gli Stati membri volte a porre le basi di politiche più eque, che spazia dalla revisione del sistema di sostegno al reddito per la disoccupazione, alla revisione del sistema dei congedi parentali e di altre misure di sostegno alla maternità e paternità, fino al potenziamento dei servizi sociali.
La crisi attuale, cioè, può paradossalmente rappresentare un'opportunità per ripensare e modernizzare l'organizzazione del lavoro, promuovendo l'uguaglianza di genere, in particolare attraverso nuove soluzioni ed investimenti per la conciliazione (servizi) e come strumento cruciale e trasversale di sviluppo economico-sociale.

La posizione occupazionale delle donne in provincia di Milano è dunque migliore rispetto ad altri ambiti territoriali. È in tale contesto che vanno inquadrati i dati sull'andamento delle dimissioni, convalidate in provincia di Milano tra il 2004 e il primo trimestre 2010, la cui ricostruzione è stata resa possibile grazie alle informazioni messe a disposizione dalla Direzione Provinciale del Lavoro[29].

Una prima valutazione può essere fatta osservando i dati annuali: il numero di convalide si assesta attorno ai 1700 casi per gli anni 2004, 2005 e 2006 (con la minore concentrazione in quest'ultimo) mentre aumenta, superando le 1800 convalide, tra il 2007 e il 2009, con una punta superiore ai 2000 casi nel 2008.

Figura 2.6: Dimissioni convalidate in provincia di Milano tra il 2004 e il 2009 (dati annuali)



Fonte: elaborazione su dati della Direzione Provinciale del Lavoro di Milano

[28] Si è trattato principalmente di ammortizzatori sociali (erogazione di indennità) connessi a programmi di assistenza per chi ha perso il lavoro ed il supporto diretto al settore finanziario e settori economici specifici come il turismo, l'industria automobilistica, l'agricoltura, la pesca. Una certa attenzione alla dimensione di genere si è riscontrata nell'operato della Regione Lombardia, che ha avviato recentemente nell'ambito del POR FSE 2007-2013 una sperimentazione per l'utilizzo del voucher di servizio, quale misura di accompagnamento alla fruizione di politiche attive del lavoro, connesse alla percezione di indennità a titolo di ammortizzatori sociali. L'intervento ha mirato a rendere l'attuale sistema degli ammortizzatori sociali in deroga più capace di rispondere alle reali esigenze delle famiglie di lavoratori/trici colpiti/e dalla crisi.
[29] Registri e, a partire dal 2° semestre 2007, data base informatico. Riguardo agli anni antecedenti il 2004 la Direzione Provinciale del Lavoro non è in possesso dei dati poiché soggetti a scarto d'archivio.

I dati mensili (Tabella 2.1) mostrano che il picco più significativo si osserva tra gennaio e giugno 2008: 1023 convalide, ovvero oltre 100 in più rispetto alla media del periodo, dal 2005 al 2009. Anche il secondo semestre 2008 si mantiene complessivamente al di sopra degli altri anni, seppure in misura più contenuta (+90 casi di dimissioni convalidate rispetto alla media), ma negli ultimi tre mesi dell'anno le convalide diminuiscono nuovamente, rispetto all'anno precedente.

Nel primo semestre 2009 il numero di convalide torna ad assestarsi su valori inferiori, simili a quelli del 2007, e diminuisce ulteriormente tra luglio e dicembre. La progressiva riduzione del numero di dimissioni convalidate sembra confermata anche nei primi mesi del 2010.

Tabella 2.1: N° di dimissioni convalidate c/o Direzione Provinciale del lavoro Milano

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Gennaio	n. d.	140	122	177	*165*	151	155
Febbraio	n. d.	129	137	134	*155*	135	128
Marzo	n. d.	163	148	176	*160*	188	158
Aprile	n. d.	131	109	126	*183*	158	
Maggio	n. d.	154	150	165	*198*	146	
Giugno	n. d.	166	147	151	*162*	147	
TOT. SEM.	**n. d.**	**883**	**813**	**929**	***1023***	**925**	
Luglio	n. d.	157	152	71	180	158	
Agosto	n. d.	78	75	98	110	69	
Settembre	n. d.	209	190	198	241	208	
Ottobre	n. d.	164	194	222	180	153	
Novembre	n. d.	153	125	146	151	145	
Dicembre	n. d.	123	139	*161*	135	147	
TOT. SEM.	**n. d.**	**884**	**875**	**896**	**997**	**880**	
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
TOT. ANNO	**1710**	**1767**	**1688**	**1825**	**2020**	**1805**	

Fonte: elaborazione su dati della Direzione Provinciale del Lavoro di Milano

Il numero delle dimissionarie è pari allo 0,2% delle occupate in provincia di Milano del 2009, percentuale rimasta sostanzialmente invariata tra il 2004 e il 2009 (solo nel 2008 si è registrato un aumento dello 0,3% delle dimissionarie sul totale delle occupate). Rapportando invece il numero delle dimissionarie al totale occupate dipendenti nella fascia di età 15-44 anni, con riferimento agli anni 2007 e 2008, la suddetta percentuale sale rispettivamente allo 0,4% e allo 0,5%.

Cerchiamo ora di capire quali interpretazioni è possibile formulare rispetto all'aumento del numero di convalide riscontrato nel 2008 e al calo che ha invece caratterizzato il 2009. Le ipotesi che si è cercato di verificare attraverso l'analisi dei dati disponibili sono due:

1) gli effetti della temporanea modifica della procedura amministrativa (utilizzo della procedura telematica e dei moduli numerati per la presentazione delle dimissioni, ex Legge n. 188/2007);

2) l'influenza della crisi economica sulla scelta di lasciare il lavoro.

I dati sembrano supportare entrambe le spiegazioni.

É possibile, infatti, osservare che in corrispondenza del periodo di validità della procedura amministrativa introdotta dalla Legge n. 188 del 2007 (fine novembre 2007-fine giugno 2008), il numero di convalide delle dimissioni presentate entro il primo anno di vita del figlio presso la Direzione Provinciale del Lavoro è aumentato in misura significativa. La procedura amministrativa introdotta, come già detto, oltre ad impedire la pratica delle dimissioni in bianco, rendeva imprescindibile per l'azienda informare la lavoratrice della necessità di premunirsi del modulo numerato, aumentando le probabilità di successivo avvio della procedura di convalida. Tale criterio "generalizzato" può, dunque, aver contribuito ad aumentare il numero di lavoratrici dimissionarie che si sono rivolte alla Direzione del Lavoro per la convalida. É infatti ragionevole supporre che siano stati inglobati, oltre alle richieste di dimissioni che sarebbero confluite nella pratica delle dimissioni in bianco, anche tutti i casi in cui le aziende, per mancata conoscenza delle disposizioni di legge, o per mancata volontà (laddove le dimissioni della lavoratrice non fossero volontarie) non avrebbero proceduto ad informare la dimissionaria dell'ulteriore adempimento della convalida. La nuova procedura ha cioè indotto probabilmente (nel suo periodo di validità) un effetto "conoscenza" per le imprese delle procedure corrette per la presentazione delle dimissioni da parte delle proprie lavoratrici.

Nonostante l'abrogazione della Legge 188 a giugno del 2008, l'effetto della nuova prassi introdotta ha comunque continuato a farsi sentire, verosimilmente, fino a settembre 2008 quando ancora si evidenzia un numero di convalide delle dimissioni superiore rispetto al corrispondente periodo del 2007. A partire dall'ultimo trimestre 2008 si assiste invece ad un nuovo calo ed è a questo punto che è ragionevole immaginare un primo impatto della *crisi economica*, i cui effetti hanno iniziato ad essere percepiti proprio nell'ultimo trimestre del 2008, per proseguire nel corso dell'anno successivo e oltre. In una situazione di maggiore precarietà complessiva dei mercati, infatti, si comprende come la scelta di abbandonare il lavoro – a maggior ragione se dipendente – venga maggiormente ponderata, e si produca un maggiore attaccamento al lavoro, senza contare che molte più famiglie~~,~~ necessitano attualmente di un doppio reddito per mantenersi.

Il minor numero di convalide e quindi di dimissioni potrebbe inoltre inquadrarsi in un contesto più complessivo di calo delle nascite. Secondo alcuni demografi, infatti, è possibile ipotizzare una relazione e possibili connessioni (allo stato attuale non ancora comprovate) tra la crisi economica e il calo delle nascite che si è registrato in provincia di Milano negli ultimi tre mesi del 2010[30].

[30] Per la precisione, il dato in possesso riferibile ai primi tre mesi del 2009 e al contesto territoriale della sola città di Milano mostra che sono venuti alla luce 2.377 bimbi residenti nella città di Milano, contro i 2.005 del primo trimestre di quest'anno, con un calo percentuale del 15,6%. Si cfr. Querzè R., in "*Crollo delle nascite, è l'effetto crisi*", Corriere della Sera, del 3 maggio 2010.

D’altro canto un certo numero di dimissioni non è stato scoraggiato dalla crisi, ma al contrario ne è stato una diretta conseguenza. Alcune delle intervistate indicano infatti tra i motivi delle dimissioni anche:

- l’offerta di incentivi economici (circa il 10% delle intervistate ha indicato di averne ricevuti);
- la modifica della ragione sociale o ristrutturazioni aziendali, con la conseguente necessità di formalizzare il passaggio al nuovo datore di lavoro;
- il mancato pagamento degli stipendi;
- la cessazione dell’attività dell’azienda.

3. I RISULTATI DELLA RICERCA

3.1 Metodologia della ricerca

Per rilevare le caratteristiche socio-anagrafiche, le motivazioni e le aspettative delle madri dimissionarie, sono state realizzate delle interviste dirette e delle interviste telefoniche sulla base di un questionario strutturato[31] alle madri che si sono presentate alla Direzione Provinciale del Lavoro di Milano per la convalida delle dimissioni nel periodo tra giugno 2009 e febbraio 2010.

Le *interviste dirette* sono state effettuate da una ricercatrice negli orari di apertura all'utenza, presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro.

Le *interviste telefoniche,* che hanno riguardato le lavoratrici non intervistate alla mattina, hanno consentito di aumentare in misura significativa il campione. Tale modalità è stata utilizzata durante l'intero periodo di rilevazione al di fuori della sede della Direzione Provinciale del Lavoro e si è intensificata in particolare nella fase conclusiva della ricerca.

Sono state realizzate *604 interviste*, di cui 488 dirette e 116 telefoniche, pari al 56,6% delle dimissioni convalidate dalla Direzione Provinciale del Lavoro nel periodo di rilevazione[32].

Il contatto diretto con le lavoratrici dimissionarie si è dimostrato anche un'importante occasione di informazione sul ruolo dell'Ufficio della Consigliera di Parità, tanto che alcune donne hanno posto quesiti specifici e raccontato maggiori dettagli relativi alla situazione lavorativa che hanno deciso di lasciare, facendo emergere situazioni anche piuttosto gravi, e in alcuni casi manifestando la volontà di rivolgersi all'Ufficio delle Consigliere per ottenere maggiori informazioni e sostegno.

3.2 Le caratteristiche del campione

È importante considerare che l'indagine si è rivolta a un campione specifico di lavoratrici dipendenti a tempo determinato e indeterminato (anche in apprendistato) e socie di cooperative, poiché solo ad esse spetta l'obbligo di convalidare le dimissioni entro l'anno di vita del figlio, in quanto tutelate dalle legge in materia[33].

---

[31] Il Questionario di rilevazione utilizzato per l'indagine è riportato integralmente in Appendice, insieme al modulo ministeriale.

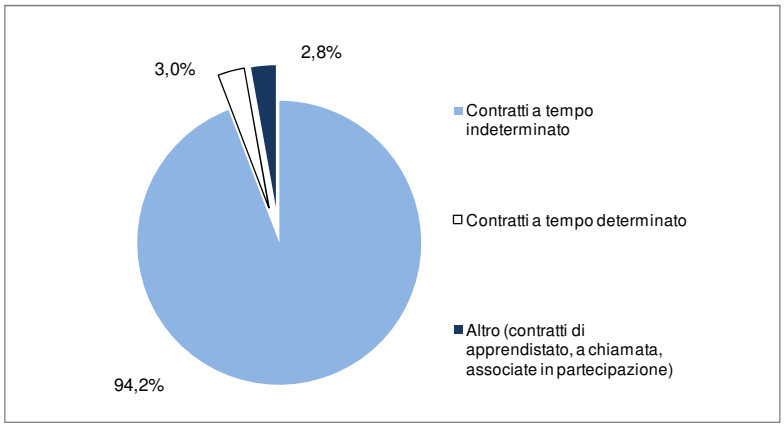
[32] Le interviste – sia dirette, sia telefoniche – hanno rappresentato una preziosa occasione di confronto e di approfondimento delle problematiche legate alle dimissioni dal lavoro di donne con figli entro l'anno di età. Un valore aggiunto importante emerso dalla ricerca è stato inoltre rappresentato dalle indicazioni "informali" ricavabili dall'osservazione dei comportamenti delle lavoratrici e dalle loro reazioni alla necessità di convalidare le dimissioni presso gli uffici della Direzione Provinciale del Lavoro.

[33] Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", *Art. 2 (Definizioni)* "1. Ai fini del presente testo unico: [...] e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i *dipendenti*, compresi quelli con contratto di *apprendistato*, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative".

Sono escluse dalla ricerca altre categorie di lavoratrici, quali le parasubordinate e le libere professioniste.

Il target di riferimento risulta dunque al suo interno piuttosto omogeneo, senza però essere rappresentativo dell'intero universo dell'occupazione femminile nella provincia di Milano. Il peso dei contratti a tempo indeterminato è infatti superiore tra le dimissionarie rispetto a quello dell'occupazione femminile provinciale: il 94,2% delle dimissioni riguardano contratti a tempo indeterminato, il 3% contratti di lavoro dipendente a tempo determinato (18 casi) e il rimanente 2,8% raccoglie i contratti di apprendistato (15 casi), a chiamata (1 caso), associate in partecipazione (1 caso) e due casi in cui non è stata data risposta.

Figura 3.1: Tipologia di contratti delle intervistate



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

3.2.1 Gli aspetti socio-demografici

Ma "chi sono" le donne intervistate e cosa le accomuna? Dal punto di vista socio-anagrafico il campione risulta piuttosto eterogeneo e presenta delle differenze rispetto all'universo dell'occupazione femminile in provincia di Milano descritto nel cap. 2.3. In particolare emergono: un maggior peso di lavoratrici straniere e titoli di studio mediamente più elevati.

Il 18,7% delle intervistate è rappresentato da lavoratrici *straniere* di diverse nazionalità, una percentuale più elevata dell'11,4% delle occupate straniere nella stessa classe di età in provincia di Milano. Come descritto in modo più dettagliato nel BOX 3.1 a pagina 37, le lavoratrici straniere si distinguono dalle italiane sia in relazione alle caratteristiche socio-demografiche, sia, soprattutto, in relazione alle condizioni di lavoro e questo influenza anche le motivazioni delle dimissioni.

Dal punto di vista dell'*età* il campione comprende donne tra i 19 e i 46 anni, con una prevalenza di 30-35 enni (Tabella 3.1), seguite dalle donne tra i 35 ed i 46 anni. L'età media, sul totale delle intervistate, è di 33 anni e mezzo circa.

Tabella 3.1: Classi d'età delle intervistate

		% Casi	Valori assoluti
Classi d'età	<30	20,5	122
	30-35	41,3	246
	>35	38,2	227
	Totale	**100,0**	**595**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Per la maggior parte (il 52,3%) si tratta di donne con un solo *figlio*, mentre il 47,7% ne ha due o più.

Tabella 3.2: N° di figli

		% Casi	Valori assoluti
Nr di figli	1	52,3	300
	2 o più	47,7	274
	Totale	**100,0**	**574**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

I *titoli di studio* conseguiti evidenziano la prevalenza di livelli di istruzione intermedi: circa la metà delle intervistate (48%) è in possesso di un diploma che rende possibile l'accesso all'università, mentre il 27% ha un titolo universitario e il restante 25% comprende chi non ha titoli di studio, oppure ha raggiunto solo l'obbligo scolastico, o possiede un titolo di istruzione secondaria superiore – scolastica ed extra-scolastica – che non permette l'accesso all'università: qualifica professionale, abilitazione all'insegnamento nella scuola materna, istruzione artistica[34].

Da notare che in alcuni casi, seppure non numerosi, le lavoratrici che hanno dichiarato di non avere titoli di studio sono straniere il cui diploma – qualunque esso sia – non è riconosciuto in Italia.

Tabella 3.3: Titoli di studio delle intervistate

		% Casi	Valori assoluti
Titolo di studio	Al più diploma superiore senza accesso all'univ.	25,0	150
	Diploma superiore (con accesso univ.)	47,9	288
	Titolo universitario	27,1	163
	Totale	**100,0**	**601**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Le più giovani tra le intervistate (con meno di 30 anni) hanno titoli di studio più bassi (anche perché includono giovani con meno di 24 anni): quasi la metà (il 45,5%) ha al più un diploma superiore che non consente l'accesso all'università – contro il 19,2% delle 30-35enni e il 19,9% di coloro che hanno superato i 35 anni – mentre solo il 9% ha un titolo universitario.

Tra le *30-35enni* prevalgono coloro che hanno conseguito un diploma superiore con accesso all'università (53,5%) e le laureate rappresentano una percentuale significativa (27,3%), mentre

[34] Cfr. Classificazione dei titoli di studio italiani, ISTAT 2003 (www.istat.it).

le *intervistate con più di 35 anni* risultano aver conseguito titoli di studio più elevati rispetto alle altre due classi d'età, dato che il 35,8% possiede un titolo universitario.

L'età più elevata di chi ha conseguito un titolo di studio universitario conferma inoltre la tendenza di chi investe in istruzione a ritardare la nascita dei figli per poter completare il proprio percorso di formazione e poter, di conseguenza, ambire a posizioni professionali più qualificate.

Tabella 3.4: Titolo di studio per classi d'età

Titoli di studio		Al più diploma superiore senza accesso all'univ.		Diploma superiore (con accesso univ.)		Titolo universitario		Totale	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Classi d'età	<30	45,5	55	45,5	55	9	11	100	121
	30-35	19,2	47	53,5	131	27,3	67	100	245
	>35	19,9	45	44,3	100	35,8	81	100	226
Totale		**24,8**	**147**	**48,3**	**286**	**26,9**	**159**	**100**	**592**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Il livello di istruzione risulta influenzare anche la conoscenza delle tutele previste dalla legislazione a sostegno della maternità e della paternità: complessivamente l'82,6% delle intervistate dichiara di essere al corrente della normativa vigente o di sapere dove reperire le informazioni in caso di necessità (soprattutto via internet, in pochi casi attraverso i sindacati, l'Inps o consulenti del lavoro). Tuttavia, tra coloro che hanno conseguito i titoli di studio più bassi tale percentuale scende al 68%, mentre tra le diplomate raggiunge l'88,8% e tra coloro che hanno un titolo universitario si attesta al 86,3%.

Nonostante il numero elevato di coloro che si dichiarano al corrente della normativa a tutela della maternità, in molti casi è stato proprio il momento della convalida delle dimissioni a costituire l'occasione per venire a conoscenza della possibilità di chiedere l'indennità di disoccupazione anche in caso di dimissioni volontarie.

Inoltre, solo poche intervistate (l'8,2%) erano a conoscenza del ruolo della Consigliera di Parità provinciale, anche in questo caso con differenze a seconda del titolo di studio: si passa dallo 0,7% delle meno istruite al 15,6% di chi ha un titolo universitario.

3.2.2 Le condizioni familiari

I nuclei familiari di appartenenza appaiono caratterizzati da una struttura piuttosto tradizionale, in cui i ruoli di genere continuano ad essere ben distinti.

Oltre il 95% delle intervistate ha un *partner* (il 72,1% è coniugata e il 23,5% convivente). Sull'intero campione, il 93% vive con marito/compagno e figli – a cui si aggiunge l'1,8% con i genitori/suoceri in casa – mentre solo il 3,1% è sola con figli e l'1% vive con figli e genitori.

Alla convivenza con il partner di per sé non corrisponde però una *collaborazione effettiva* da parte di questi *nella gestione delle attività domestiche e in generale delle responsabilità familiari* (il 45,8% delle intervistate risponde di non essere aiutata da nessuno e il 25,5% da altri familiari o coadiuvanti, contro il 28,8% che afferma di ricevere aiuto dal marito/convivente). Con riguardo nello specifico alla *cura dei figli*, la percentuale di risposte che indicano il partner/padre quale figura di supporto si mantiene a livelli simili (27,5%), mentre aumentano i casi in cui sono i nonni ad aiutare (33%). Nel 24,6% dei casi le madri affermano di non avere alcun aiuto e nei casi rimanenti ricorrono ad aiuti esterni alla famiglia (14,9% complessivo, di cui 3,7% baby-sitter, 8,2% asilo nido pubblico o privato, 3% altro).

Figura 3.2: Sostegno nella gestione delle responsabilità familiari

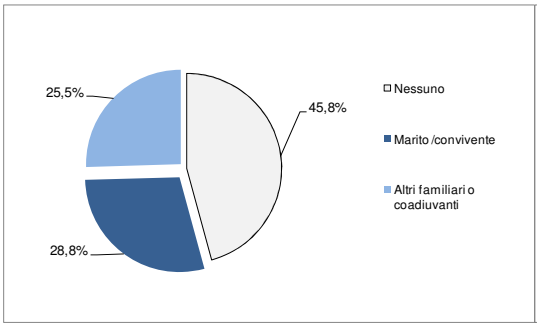
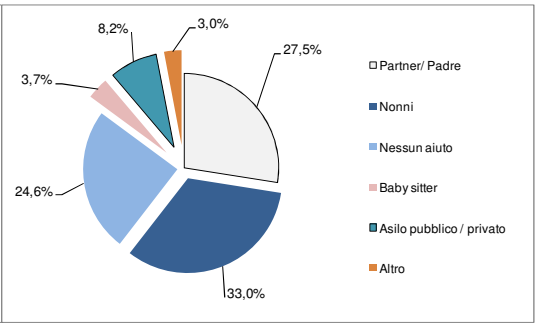


Figura 3.3: Sostegno nella cura dei figli



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

La maggiore responsabilità materna nella cura dei figli piccoli è confermata dai dati relativi all'*utilizzo dei congedi parentali* (astensione facoltativa): il 17,5% delle intervistate dichiara di aver preferito utilizzare i congedi in prima persona – a cui si aggiunge il 3,7% che afferma di non essere a conoscenza dell'opportunità, per i padri, di astenersi dal lavoro – contro il 69,5% dei padri che non intende assolutamente usufruirne. Ad essi si contrappone una percentuale molto bassa di uomini che hanno già usufruito dei congedi (2,4%), che intendono usufruirne (1,2%), o che non escludono tale possibilità in futuro (5,8%).

Tale ripartizione di ruoli non esclude, peraltro, il riconoscimento, da parte delle lavoratrici, di un aumento della *partecipazione del partner al lavoro domestico* a seguito della gravidanza e/o la nascita dei figli (il 57,4% – con un livello di *soddisfazione* medio alto rispetto all'aiuto ricevuto). I casi in cui la partecipazione del partner non è cambiata si attestano invece al 35,3% (con soddisfazione medio bassa) e nel 7,3% viene segnalata addirittura una diminuzione.

All'uomo spetta comunque il ruolo di *bread-winner*, come testimonia la qualifica professionale mediamente più elevata rispetto a quella delle mogli o compagne e, ancor di più, il commento che in molti casi ha accompagnato le risposte fornite dalle lavoratrici al quesito sulla loro soddisfazione per il sostegno che ricevono dal partner nei compiti di cura: "*Per essere un uomo è bravo*", "*Poverino, lavora tutto il giorno… fa quel che può*", "*Non si può pretendere più di tanto: torna a casa tardi*". Alcune di queste donne poi fanno un salto anche di tipo concettuale

molto interessante per la nostra indagine, in quanto partendo da riscontri oggettivi come "*mio marito non ha orari*" (e individuando in tale circostanza la motivazione del mancato sostegno nelle attività familiari), finiscono per sottolineare esse stesse che "*è impossibile d'altra parte conciliare due carriere*" (sottolineando che sono loro a dover/poter rinunciare). Non è però da sottovalutare, in tal senso, il peso della dimensione economica: alle posizioni professionali maschili, più frequentemente – rispetto a quelle femminili – legate ad attività autonome ed imprenditoriali, corrisponde una maggiore capacità di guadagno, la cui riduzione o perdita peserebbe in misura eccessiva sul bilancio familiare.

Sono dunque una minoranza le donne che chiedono al partner una maggiore partecipazione al lavoro di cura ed una reale condivisione di ruoli e responsabilità familiari. Si rileva, oltretutto, che coloro che si sono dette soddisfatte del sostegno offerto dal proprio partner, utilizzano spesso espressioni quali: "*si è trattato di un aiuto oltre ogni rosea aspettativa*", ovvero "*mio marito si comporta come un vero "mammo"*. Si tratta di espressioni che riflettono una percezione delle attività domestiche e di cura familiare come un compito prettamente femminile, a cui i partner partecipano sempre in qualità di "aiuto" e non di "collaborazione" (termine che se utilizzato avrebbe rivelato anche una condivisione nella titolarità dei compiti). Si tratta, inoltre, di un sostegno spesso percepito come inaspettato, altro elemento indicativo di una divisione tradizionale dei ruoli tra i partner, che le donne mostrano di avere interiorizzato, indipendentemente da quella che è poi la reale situazione familiare.

Tabella 3.5: Posizione professionale dei partner delle intervistate

		% Casi colonna	Valori assoluti	% Aggregazione casi colonna
Professione padre (codifica)	Legislatori, dirigenti e imprenditori	11,3	66	**38,1%**
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	17,9	105	
	Professioni tecniche	8,9	52	
	Impiegati	23,6	138	**47,9%**
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	8,2	48	
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	16,1	94	
	Conduttori di impianti e operai semiqual. di macchinari fissi e mobili	6,5	38	**14%**
	Professioni non qualificate	6,7	39	
	Forze armate	0,9	5	
	Totale	**100,0**	**585**	

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

3.2.3 Le condizioni di lavoro

Cerchiamo ora di analizzare la situazione lavorativa delle donne intervistate, per verificare in seguito, grazie al confronto con le motivazioni che hanno portato alla decisione di dimettersi, se ed in quale misura le caratteristiche oggettive del lavoro svolto possano aver influenzato tale scelta.

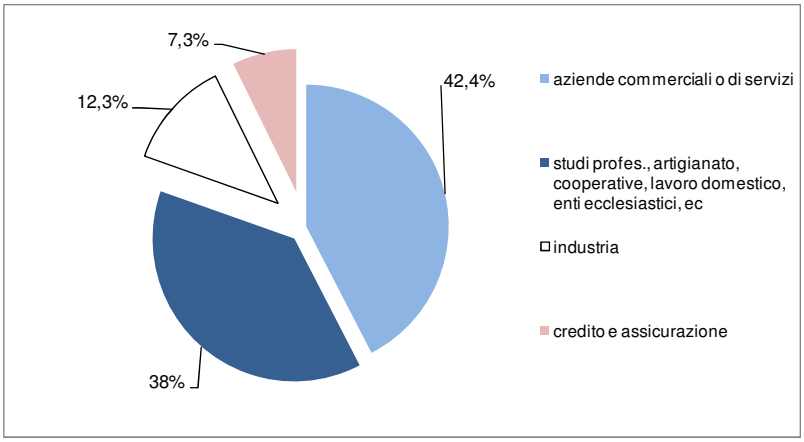
Le condizioni di lavoro prima delle dimissioni appaiono complessivamente migliori rispetto a quelle medie delle lavoratrici in provincia di Milano, quali risultano dai dati Istat sulle forze di lavoro 2008 presentati nel capitolo 2.3. È maggiore la quota di lavoratrici con contratti a tempo indeterminato e, tra questi, di quelle con contratti di lavoro part-time. È, inoltre, più elevata della media la quota di occupate in professioni dirigenziali, specialistiche e tecniche.

Come anticipato, dal punto di vista contrattuale il 94% del campione è costituito da lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Il 55,2% ha dato le dimissioni con un'*anzianità di servizio* presso l'azienda superiore a tre anni, a fronte del 44,8% che lavorava nell'organizzazione da cui si è dimessa da un periodo di tempo uguale o inferiore a tre anni.

La maggior parte proviene da aziende commerciali o di servizi (42,4%), a cui seguono studi professionali, artigianato, cooperative, lavoro domestico, enti ecclesiastici, ecc. (per un complessivo 38%), industria (12,3%), credito e assicurazione (7,3%).

Figura 3.4: Le lavoratrici dimissionarie per settori di appartenenza delle aziende

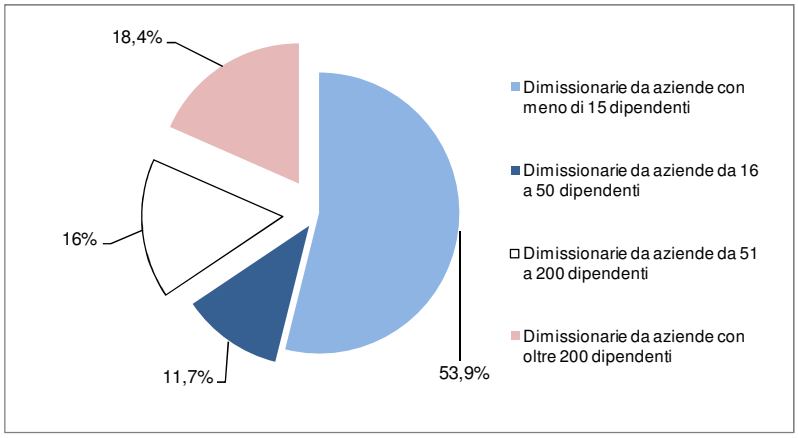


Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Per quanto concerne le dimensioni delle imprese da cui le intervistate si dimettono, più della metà (53,9%) si è dimessa da imprese con meno di 15 dipendenti, contro l'11,7% che ha lasciato organizzazioni da 16 a 50 dipendenti e il 16% che si è dimessa da imprese aventi tra i 51 e i 200 dipendenti. Le dimissioni da realtà di grandi dimensioni (oltre 200 dipendenti) riguardano invece il 18,4% dei casi. La maggiore concentrazione delle lavoratrici dimissionarie nelle imprese di piccole dimensioni è coerente con il peso elevato dell'occupazione nelle piccole imprese in provincia di Milano[35].

[35] Secondo i dati Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA) relativi al 2007, in provincia di Milano il 64% degli occupati alle dipendenze lavora in unità locali con meno di 50 addetti.

Figura 3.5: Lavoratrici dimissionarie per dimensioni delle aziende



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Fatta eccezione per un gruppo minoritario di lavoratrici con titolo di studio elevato, il lavoro svolto appare coerente rispetto all'investimento in istruzione. Ciò trova ulteriore conferma nel giudizio complessivamente positivo che le lavoratrici stesse esprimono sul lavoro da cui si sono dimesse: il 49,1% afferma infatti che il lavoro le piaceva molto, il 38,9% abbastanza, mentre solo il 12% risponde poco/per nulla.

Come indicato nella tabella 3.6, il 67,7% delle lavoratrici è occupata in posizioni intermedie, impiegatizie o nell'ambito commerciale e dei servizi. Solo l'1% delle dimissionarie rientra nella categoria legislatori, dirigenti ed imprenditori, il 7,9% svolge professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione ed il 10, 9% professioni tecniche altamente qualificate.

Tabella 3.6: Posizione professionale delle intervistate

		% Casi colonna	Valori assoluti	% Aggregazione casi colonna
Professione (codifica)	Legislatori, dirigenti e imprenditori	1,0	66	**19.9%**
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7,9	105	
	Professioni tecniche	10,9	52	
	Impiegati	**46,7**	138	**67.7%**
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	**19,0**	48	
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	**2,0**	94	
	Conduttori di impianti e operai semiqual. di macchinari fissi e mobili	2,0	38	**12.4%**
	Professioni non qualificate	10,4	39	
	Forze armate	0,0	5	
	Totale	**100,0**	**585**	

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

La corrispondenza tra titolo di studio e professione emerge (Tabella 3.7) in modo piuttosto evidente per chi possiede al più un diploma superiore senza accesso all'università (il 41,3%

svolge *professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi*) e per coloro che hanno conseguito un diploma che consente l'accesso all'università (il 59,4% ha un lavoro *impiegatizio*). Per le lavoratrici con titolo universitario la situazione risulta invece più diversificata: il 47,9% è inquadrata come *impiegata*, mentre risultano inferiori le percentuali di chi svolge professioni maggiormente qualificate: il 23,9% svolge *Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione* e il 18,4% *Professioni tecniche*. La minore corrispondenza tra titolo di studio e inquadramento professionale può spiegare i livelli di soddisfazione inferiori rispetto al proprio lavoro espressi dalle lavoratrici con titolo universitario (Tabella 3.8), elemento che durante le interviste è emerso tra i fattori che hanno influenzato la decisione di dimettersi.

Il fatto che due terzi delle lavoratrici dimissionarie è risultata occupata in posizioni intermedie, impiegatizie o nell'ambito commerciale e dei servizi, a fronte di una percentuale inferiore di chi svolge professioni maggiormente qualificate, sembra inoltre indicativo di una maggiore predisposizione a dimettersi da parte di chi occupa posizioni lavorative intermedie, che una volta lasciate sono comunque più facilmente ritrovabili o sostituibili con altre simili (cd. "fungibilità" della posizione lavorativa, soprattutto in riferimento al settore del commercio e dei servizi).

Diversamente, la lavoratrice madre che ricopre mansioni di alto livello e che si suppone abbia investito in misura maggiore nella propria carriera professionale, tende anche in situazioni di difficoltà a non dimettersi, conscia delle difficoltà di rientro nel mercato del lavoro con il medesimo ruolo/livello di responsabilità. Se si considera, infatti, che il demansionamento è una delle conseguenze più frequenti delle interruzioni lavorative per maternità (obbligatorie), a maggior ragione interrompere il proprio percorso lavorativo per un tempo maggiore rispetto al congedo e con rescissione totale del contratto di lavoro, diminuisce le probabilità per le donne di riprendere il percorso di carriera da dove interrotto.

Tabella 3.7: Posizione professionale delle intervistate per titolo di studio

Titolo di studio		Al più diploma superiore senza accesso all'univ.	Diploma superiore (con accesso univ.)	Titolo universitario
		% casi colonna	% casi colonna	% casi colonna
Professione (codifica)	Legislatori, dirigenti e imprenditori	0,0	0,3	3,1
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	0,7	2,8	23,9
	Professioni tecniche	2,0	11,1	18,4
	Impiegati	22,0	59,4	47,9
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	41,3	16,3	3,1
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	5,3	1,4	0,0
	Conduttori di impianti e operai semiqual. di macchinari fissi e mobili	4,0	2,1	0,0
	Professioni non qualificate	24,7	6,6	3,7
	Forze armate	0,0	0,0	0,0
	Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Va però in ogni caso rilevato che complessivamente, in relazione a ciascuno dei titoli di studio conseguiti, prevalgono le lavoratrici molto soddisfatte del proprio lavoro.

Tabella 3.8: Soddisfazione lavoro per titolo di studio

		Per nulla/Poco		Abbastanza		Molto		Totale	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Titoli di studio	Al più diploma superiore senza accesso all'univ.	7,4	11	36,9	55	55,7	83	**100,0**	**149**
	Diploma superiore (con accesso univ.)	12,0	34	41,9	119	46,1	131	**100,0**	**284**
	Titolo universitario	16,6	27	36,2	59	47,2	77	**100,0**	**163**
	Totale	**12,1**	**72**	**39,1**	**233**	**48,8**	**291**	**100,0**	**596**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Dal punto di vista del *reddito netto*, il 41% delle lavoratrici ha dichiarato di percepire redditi inferiori a 1000 euro mensili, una percentuale simile (il 40, 6%) dichiara redditi compresi tra 1000 e 1500 euro, mentre il 18,4% dichiara redditi mensili superiori ai 1500 euro al mese. Si tratta di una distribuzione dei redditi migliore rispetto a quella media delle occupate alle dipendenze in regione Lombardia[36].

Tabella 3.9: Reddito netto mensile delle intervistate

		% casi	Valori assoluti
Reddito netto	< 1000 euro	41,1	248
	1000-1500 euro	40,6	245
	> 1500 euro	18,4	111
	Totale	**100,0**	**604**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Delle donne con redditi mensili inferiori ai 1000 euro (in prevalenza giovani e/o donne che lavorano part-time), più della metà (il 56%) dichiara una situazione economica familiare comunque soddisfacente.

Il reddito mensile aumenta nelle classi d'età più elevate. *Le più giovani* tra le intervistate percepiscono nel 69% dei casi meno di 1000 euro mensili, mentre tale percentuale scende al 34% tra le *30-35enni* e le *over 35*. D'altro canto, quasi un terzo delle over 35 guadagna più di 1500 euro al mese (Tabella 3.10).

Tabella 3.10: Reddito netto mensile per classi d'età

		< 1000 euro		1000-1500 euro		> 1500 euro		Totale	
	Reddito	% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Classi d'età	<30	68,9	84	30,3	37	0,8	1	**100**	**122**
	30-35	34,1	84	50	123	15,9	39	**100**	**246**
	>35	34,4	78	34,8	79	30,8	70	**100**	**227**
	Totale	**41,3**	**246**	**40,2**	**239**	**18,5**	**110**	**100**	**595**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

[36] I microdati Istat sulle Forze di Lavoro mostrano infatti che nel 2009 a livello regionale le occupate alle dipendenze tra i 20 e i 44 anni percepiscono nel 44,6% dei casi retribuzioni nette inferiori ai 1000 euro mensili, nel 42,6% retribuzioni nette mensili tra 1000 e i 1500 euro e solo nel 12,8% retribuzioni nette mensili superiori ai 1500 euro.

L'aumento del reddito netto con l'età può essere spiegato da diversi fattori, quali il ruolo dell'anzianità e dei percorsi di carriera (più consolidati con il passare degli anni), nonché il titolo di studio che, come si è visto, è mediamente più elevato tra le over 35 anni (Tabella 3.11).

Tabella 3.11: Reddito netto mensile per titolo di studio

Reddito		< 1000 euro		1000-1500 euro		> 1500 euro		Totale	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti
Titolo di studio	Al più diploma superiore senza accesso all'univ.	72,7	109	24,7	37	2,6	4	**100**	**150**
	Diploma superiore (con accesso univ.)	36,4	105	49,3	142	14,3	41	**100**	**288**
	Titolo universitario	19,6	32	39,9	65	40,5	66	**100**	**163**
	Totale	**40,9**	**246**	**40,6**	**244**	**18,5**	**111**	**100**	**601**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Il reddito netto dipende anche *dall'orario di lavoro*, che a sua volta appare condizionato dal numero di figli. Vediamo nel dettaglio.

Tra chi guadagna meno di 1000 euro quasi il 60% lavora part-time, mentre per i redditi più alti la proporzione si inverte: le lavoratrici full-time sono oltre l'87% di chi ha un reddito tra 1000 e 1500 euro e il 95,5% di chi guadagna più di 1500 euro mensili.

Tabella 3.12:Reddito netto mensile per orario di lavoro

Orario di lavoro		Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
		% casi	Valore assoluto	% casi	Valore assoluto	% casi	Valore assoluto
Reddito netto	**< 1000 euro**	40,3	100	59,7	148	100	**248**
	1000-1500 euro	87,7	215	12,3	30	100	**245**
	> 1500 euro	95,5	106	4,5	5	100	**111**
	Totale	**69,7**	**421**	**30,3**	**183**	**100**	**604**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

La distribuzione tra *orari full-time e part-time* mostra che la maggior parte delle intervistate svolge un lavoro a tempo pieno (69,7%) mentre il 30,3% lavora part-time, e, tra queste, la maggioranza (il 72%) lavora part-time per scelta.

Tra le lavoratrici a *tempo parziale* risultano più numerose coloro che hanno due o più figli (59,4%) rispetto a chi ne ha uno (40,6%). Inizia dunque a delinearsi l'utilizzo del part-time quale strumento di conciliazione, sebbene esso non risulti sufficiente a motivare la permanenza delle lavoratrici nel mercato del lavoro. Viceversa, lavorano a *tempo pieno* in prevalenza le intervistate con 1 solo figlio: 57,4%, rispetto al 42,6% di chi ha due o più figli (Tabella 3.13).

Tabella 3.13: N° figli e orario di lavoro

		% casi colonna	Valori assoluti	Tempo pieno		Tempo parziale	
				% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti
N° figli	1	52,3	300	57,4	229	40,6	71
	2 o più	47,7	274	42,6	170	59,4	104
	Totale	**100,0**	**574**	**100,0**	**399**	**100,0**	**175**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

In tutte le classi d'età prevalgono le lavoratrici full-time, anche se l'incidenza del part time è più elevata tra le più giovani (37,7%) e tra chi ha più di 35 anni (34,8%) (Tabella 3.14).

Tabella 3.14: Orario di lavoro per classi d'età

Orario		Full-time		Part-time		Totale	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti
Classi d'età	<30	62,3	76	37,7	46	**100,0**	**122**
	30-35	76,8	189	23,2	57	**100,0**	**246**
	>35	65,2	148	34,8	79	**100,0**	**227**
	Totale	**69,4**	**413**	**30,6**	**182**	**100,0**	**595**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Per ciascuna delle due tipologie di orario è possibile descrivere più nel dettaglio la modalità effettivamente praticata.

Il *tempo pieno* appare caratterizzato da una tipologia di orario "dominante", cioè l'orario continuato (70,5%), seguito dall'orario spezzato (13,2%), organizzato su turni (15,2%) o altro: flessibile, di consulenza o non specificato (1,1%).

Il lavoro a *tempo parziale* presenta una maggiore differenziazione: il 25,7% delle lavoratrici part-time afferma di essere occupata solo la mattina tutti i giorni. Ad esse si affiancano il 23,5% che svolge un part-time lungo e il 21,9% che lavora su turni (dato, questo, molto significativo, dal momento che si tratta di una tipologia di orario particolarmente critica in termini di conciliazione). Il 7,7% ha un part-time verticale e lavora alcuni giorni alla settimana e il restante 9,8% svolge altre forme d'orario ridotto, quali ad esempio part-time verticale su alcuni mesi all'anno, alcuni pomeriggi alla settimana, turno unico, serale/notturno, variabile/flessibile.

Il 35,8% indica espressamente, a prescindere dalla tipologia di orario, di svolgere *straordinari*. Va però tenuto presente che al quesito molte intervistate non hanno risposto poiché non in grado di quantificare il lavoro straordinario, sporadico o non pagato.

Il *tempo necessario a raggiungere la sede di lavoro* è per il 51,2% delle lavoratrici inferiore ai trenta minuti, per il 29,7% compreso fra mezz'ora e un'ora e nel 19,1% dei casi supera i sessanta

minuti, con possibili ricadute molto negative – come emerge dall'indagine – sulla conciliazione tra esigenze familiari e di lavoro[37].

Box 3.1: Caratteristiche delle lavoratrici straniere che si dimettono

Le lavoratrici straniere intervistate hanno una provenienza decisamente eterogenea (sono rappresentate tutte le macro-aree geografiche: Africa, Asia, Centro e Sud-America, Europa).

Sono mediamente più giovani delle italiane: il 30,6% ha meno di 30 anni rispetto al 17,9% delle italiane.

Tabella A: Le lavoratrici straniere: classi d'età

		Italiane		Straniere	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti
Classi d'età	<30	17,9	87	30,6	33
	30-35	43,1	209	34,2	37
	>35	39,0	189	35,2	38
	Totale	**100,0**	**485**	**100,0**	**108**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

In relazione al titolo di studio, rispetto alle italiane è più elevata sia la quota di donne con al più il diploma professionale che quella delle laureate.

Tabella B: Le lavoratrici straniere: titoli di studio

		Italiane		Straniere	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti
Titolo di studio	Al più diploma superiore senza accesso all'università	22,4	109	35,1	39
	Diploma superiore (con accesso univ.)	51,4	250	33,4	37
	Titolo universitario	26,1	127	31,5	35
	Totale	**100,0**	**486**	**100,0**	**111**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Non emergono invece grandi differenze rispetto alle italiane in relazione al numero di figli: il 52.8% ha un solo *figlio*, mentre il 47,2% ne ha due o più.

Tabella C: Le lavoratrici straniere: n° di figli

		Italiane		Straniere	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti
Nr di figli	1	52,1	241	52,8	57
	2 o più	47,9	222	47,2	51
	Totale	**100,0**	**463**	**100,0**	**108**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Per quanto concerne la *posizione professionale*, indipendentemente dal livello di istruzione, le donne straniere si concentrano soprattutto nelle professioni non qualificate (40,2% delle donne straniere dimissionarie, rispetto al solo 3,7% delle donne italiane dimissionarie), mentre non sono per nulla rappresentate nella categoria professionale dei Legislatori, dirigenti e imprenditori e sono molto meno presenti anche nelle posizioni impiegatizie (17,9% rispetto al 53,7% delle italiane).

[37] La distanza tra abitazione e sede di lavoro viene coperta in auto o motorino (52%), con i mezzi pubblici (32,1%), a piedi o in bicicletta (11,8%) o con una combinazione di mezzi diversi (3,5%).

Tabella D: Le lavoratrici straniere: posizione professionale

		Italiane		Straniere	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti
professione (codifica)	Legislatori, dirigenti e imprenditori	1,2	6	0,0	0
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	8,4	41	6,3	7
	Professioni tecniche	11,1	54	9,8	11
	Impiegati	53,7	262	17,9	20
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	17,6	86	23,2	26
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2,0	10	1,8	2
	Conduttori di impianti e operai semiqual. di macchinari fissi e mobili	2,3	11	0,9	1
	Professioni non qualificate	3,7	18	40,2	45
	Totale	**100,0**	**488**	**100,0**	**112**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Per quanto concerne *l'orario di lavoro*, la maggior parte delle donne straniere che si dimettono lavora full-time (61,6%)~~,~~ ma è maggiore che tra le italiane la quota che lavora part-time (38,4%rispetto al 28,7% delle italiane).

Tabella E: Le lavoratrici straniere: orario di lavoro

		Italiane		Straniere	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti
Orario di lavoro	Part-time	28,7	140	38,4	43
	Full time	71,3	348	61,6	69
	Totale	**100,0**	**488**	**100,0**	**112**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Il livello medio basso di inquadramento e la maggiore concentrazione delle straniere nel lavoro part-time si riflette nel livello di reddito: quasi il 60% delle straniere percepiva prima delle dimissioni redditi netti mensili molto bassi (meno di 1000 euro al mese), a fronte del 36,7% delle italiane. Solo 12,5% delle dimissionarie straniere dichiara un reddito netto elevato (maggiore di 1500 euro).

Tabella F: Le lavoratrici straniere: reddito netto

		Italiane		Straniere	
		% casi	Valori assoluti	% casi	Valori assoluti
Reddito netto	< 1000 euro	36,7	179	59,8	67
	1000-1500 euro	43,6	213	27,7	31
	> 1500 euro	19,7	96	12,5	14
	Totale	**100,0**	**488**	**100,0**	**112**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Il quadro complessivo che emerge dai dati delinea una situazione che, dal punto di vista oggettivo, non evidenzia elementi di particolare criticità: ci troviamo di fronte ad un campione di lavoratrici "privilegiate" rispetto ad altre, dal punto di vista delle tutele contrattuali, della continuità occupazionale e delle condizioni complessive di lavoro. Viene perciò a maggior

ragione da chiedersi che cosa spinga *queste* lavoratrici a scegliere di dimettersi, nonostante condizioni di lavoro almeno in apparenza favorevoli e nonostante il periodo di crisi economica in corso.

3.3 Motivazioni, rappresentazioni e scelte

3.3.1 I motivi delle dimissioni

La decisione di lasciare il posto di lavoro sembra giocarsi su un piano che non esclude difficoltà "materiali" – in particolare quelle legate all'incompatibilità degli orari di lavoro con le esigenze familiari – ma appare fortemente influenzata anche da fattori di tipo soggettivo: preferenze e valori personali, identificazione (o meno) con il proprio ruolo professionale, benessere lavorativo, valutazione di costi e benefici in termini di qualità complessiva della vita.

Il questionario prevedeva un primo quesito a risposta "aperta", che chiedeva di indicare il motivo *principale* delle dimissioni. Una volta raccolte le risposte spontanee, è stato proposto a ciascuna intervistata un elenco di motivi che potevano aver pesato sulla decisione di dimettersi, chiedendo che ai diversi fattori venisse attribuito un peso, quantificato grazie ad una scala di valori (da "1/nulla" a "4/molto").

La Tabella 3.15 presenta, in ordine di importanza, le dieci principali motivazioni delle dimissioni, cioè quelle che hanno raccolto le percentuali più elevate di risposte che attribuivano un peso abbastanza o molto elevato. Emergono quattro principali fattori che hanno influenzato la scelta di dimettersi:

- condizioni di lavoro (soprattutto legate agli orari di lavoro e in alcuni casi alla distanza del posto di lavoro) difficilmente conciliabili con l'organizzazione famigliare;
- la volontà di dedicare più tempo ai figli;
- la scarsa convenienza economica del lavoro;
- le pressioni aziendali.

Tabella 3.15: I dieci principali motivi delle dimissioni (% di risposte)

Posizione (graduatoria)	Motivazione		% dei casi	Valore assoluto
1	Si è dimessa per condizioni di lavoro inconciliabili con l'organizzazione familiare?	Abbastanza	13.9	81
		Molto	37.0	216
		Totale (abbastanza/molto)	**50.9**	**297**
2	Desidera più tempo per stare con i figli?	Abbastanza	14.4	84
		Molto	36.4	212
		Totale (abbastanza/molto)	**50.8**	**296**
3	Si è dimessa per mancanza di qualcuno che badi ai bambini?	Abbastanza	9.8	57
		Molto	33.7	196
		Totale (abbastanza/molto)	**43.5**	**253**
4	Si è dimessa a causa delle sede di lavoro troppo lontana da casa?	Abbastanza	8.8	51
		Molto	26.0	151
		Totale (abbastanza/molto)	**34.8**	**202**
5	Si è dimessa a causa del tipo di orario di lavoro?	Abbastanza	8.8	51
		Molto	24.5	142
		Totale (abbastanza/molto)	**33.3**	**193**
6	Si è dimessa perché lavorare non le conviene economicamente?	Abbastanza	11.9	69
		Molto	20.3	118
		Totale (abbastanza/molto)	**32.2**	**187**
7	Si è dimessa a causa della rigidità dell'orario di lavoro?	Abbastanza	8.2	47
		Molto	18.2	105
		Totale (abbastanza/molto)	**26.4**	**152**
8	Si è dimessa a causa della mancata concessione del part-time o dell'impossibilità di ridurre l'orario di lavoro?	Abbastanza	5.1	29
		Molto	18.6	107
		Totale (abbastanza/molto)	**23.7**	**136**
9	Si è dimessa a causa di pressioni psicologiche o inviti a dimettersi o di un clima generale ostile?	Abbastanza	7.9	46
		Molto	12.3	71
		Totale (abbastanza/molto)	**20.2**	**117**
10	Si è dimessa a causa dello stipendio scarso o non soddisfacente	Abbastanza	10,5	60
		Molto	8,9	51
		Totale (abbastanza/molto)	**19,3**	**111**

Le risposte aperte hanno consentito di qualificare meglio questi diversi fattori:

- *condizioni di lavoro inconciliabili con l'organizzazione famigliare:* sono quelli più richiamati dalle intervistate e riguardano in larga misura l'impossibilità di ottenere il part-time o altre forme di flessibilità oraria, l'incompatibilità degli orari di lavoro rispetto alla cura dei figli o agli orari dei servizi, turni o straordinari troppo impegnativi. Alcune intervistate sottolineano in particolare l'importanza di avere un lavoro part-time (talvolta definito addirittura "*indispensabile*") nei primi anni di vita del figlio. La sua mancata concessione è stata sovente indicata quale motivo determinante le dimissioni, mentre solo in un caso una lavoratrice dichiara di essersi dimessa *nonostante* le sia stata concessa la possibilità di lavorare part-time. L'importanza del part-time quale strategia primaria di

conciliazione si conferma per diverse donne che hanno dichiarato di aver lasciato addirittura un lavoro full-time a tempo indeterminato per un lavoro precario ma con orario più flessibile. In molte, inoltre, hanno fatto presente come le aziende tendano a rifiutare le riduzioni di orario per una visione negativa del part-time sotto il profilo della produttività o perché lo ritengono incompatibile con il tipo di lavoro svolto. Molte delle intervistate non condividono questa cultura del lavoro, legata più alla quantità che non alla qualità della prestazione e ribadiscono che "*non è vero che le donne che lavorano a part-time siano meno efficienti, semmai sfruttano al meglio il minore tempo a disposizione*".

Il pregiudizio nei confronti di chi lavora con orario ridotto è talvolta manifestato non solo dai datori di lavoro ma anche dagli stessi colleghi/colleghe, come dimostra la testimonianza di un'intervistata che specifica: "*quando uscivo alle 17:30 a guardarmi male, più che i miei capi, erano le mie colleghe, magari rientrate al lavoro al 3° mese di vita del proprio figlio*".

Alcune dimissionarie evidenziano, che a fronte della mancata concessione del part-time o di altre forme di flessibilità di orario, è accaduto spesso che le aziende chiedessero addirittura di svolgere straordinari e che neanche l'anzianità aziendale sembra aver mai agevolato l'accoglimento delle richieste di part-time. Frasi come "*per me siete tutte uguali, non posso fare differenze*", oppure "*la vita è fatta di sacrifici*" o ancora "*chi ti ha detto di fare il secondo figlio"* sono alcune delle espressioni che le intervistate raccontano di essersi sentite rispondere alla propria richiesta di riduzione/flessibilità dell'orario di lavoro.

- *Scelta/preferenza personale*. In questi casi le intervistate fanno riferimento a valori personali afferenti alla maternità. Alcune donne non vogliono mandare i propri figli al nido per seguirli almeno fino alla scuola materna. Esse giustificano la loro scelta con diverse ragioni: precedenti esperienze di ricorso al nido non soddisfacenti per gli orari e le modalità di funzionamento non particolarmente conciliative, figlio avuto in tarda età e dunque desiderio di godersi la maternità, il bisogno di attenzione dei bambini, etc. Alcune delle frasi più ricorrenti e significative pronunciate dalle intervistate: "*se si pensa solo al lavoro, i figli perché si fanno?*" oppure "*una scelta di campo va fatta, tra carriera e maternità*", ovvero "*non ho intenzione di fare carriera, ci tengo ai miei figli e alla casa*", delineano una categoria di donne che più che rifiutare il lavoro in sé (la maggior parte tende infatti a considerare l'uscita dal mercato del lavoro come temporanea), rifiutano percorsi di carriera incompatibili con la cura dei figli.
- *Mancanza di reti di supporto, impossibilità di accesso al nido:* emerge in molte di queste situazioni un senso di ineluttabilità nella "scelta" di dimettersi. Le lavoratrici dichiarano di aver vagliato diverse ipotesi nel tentativo di trovare un possibile equilibrio tra esigenze familiari e lavoro. Tuttavia il non poter mai contare su un sostegno, ad esempio perché lontane dalla famiglia d'origine (il 16% delle intervistate dichiara di non avere parenti che possano aiutarle), o il non avere accesso alla rete locale di servizi (per esclusione, come nel 6,7% dei casi, o per i costi troppo elevati) finiscono per creare situazioni che obbligano a interrompere, almeno temporaneamente, il rapporto di lavoro.

- *Eccessiva distanza dal luogo di lavoro:* come si è anticipato il 19% delle intervistate impiega almeno un'ora per raggiungere il posto di lavoro quasi il 30% tra mezz'ora e un'ora. Le intervistate che indicano la distanza dal posto di lavoro come causa rilevante di dimissioni sottolineano diversi aspetti del problema. Per alcune si tratta dei tempi di percorrenza, giudicati in alcuni casi troppo lunghi in assoluto, in altri sproporzionati rispetto alle ore di lavoro da svolgere. In altri casi ancora la difficoltà principale è rappresentata dal numero e/o dalla scarsa frequenza dei mezzi di trasporto necessari a raggiungere la sede di lavoro. Alcune delle intervistate hanno infine segnalato la non convenienza di mantenere il lavoro a fronte del tempo "buttato" per raggiungerlo e delle ricadute negative che ciò rischia di avere sulle relazioni familiari, in particolare con i figli.

- *Convenienza economica:* per quanto soddisfatte del proprio lavoro, per molte lavoratrici continuare a lavorare non conviene. Nel confronto tra lavorare e spendere tutto lo stipendio per pagare l'asilo o una baby-sitter, oppure rimanere a casa e occuparsi in prima persona del/dei figli, viene scelta la seconda opzione. Nella decisione sembrano però entrare in gioco anche altri fattori, quali l'identificazione, di fondo preponderante, con il ruolo di moglie e madre, rispetto a quello di lavoratrice o il desiderio di far valere una scelta di qualità dei rapporti familiari sulla pura "necessità di sopravvivenza" a cui risponderebbe principalmente il lavoro.

- *Clima negativo nel luogo di lavoro e pressioni aziendali:* atteggiamenti discriminatori e/o vessatori da parte del datore di lavoro, deterioramento dei rapporti nel posto di lavoro, tensioni, mancanza di condivisione della mentalità e dei principi organizzativi propri dell'azienda, demansionamenti (in corso di gravidanza o al rientro), pressioni e inviti a dimettersi, scorrettezza o vere e proprie minacce, cause legali in corso. Le donne che si sono dimesse per via delle pressioni subite hanno percepito una vera e propria discriminazione durante la maternità, alcune sottolineando, peraltro, di aver aspettato a dimettersi, sperando in un cambiamento di atteggiamento dell'azienda, mai avvenuto. Altre hanno invece preferito dimettersi in tempi rapidi, esplicitando di considerare questa "*l'unica via per non subire ulteriormente*", ovvero anche di "*ritenersi fortunate perché <u>possono</u> stare a casa a fronte del senso di inadeguatezza che vivevano in azienda"*.

  La rilevanza dei rapporti negativi con il datore/la datrice di lavoro o con i colleghi/colleghe è stata inoltre ribadita da chi ha specificato – anche in risposta ad ulteriori quesiti del questionario – che la decisione di dimettersi aveva risentito del *peggioramento delle condizioni lavorative* dal punto di vista degli orari, delle responsabilità attribuite (per alcune delle intervistate si trattava peraltro di un'esperienza già vissuta in precedenti gravidanze), dell'assenza di prospettive di crescita professionale, fino all'impossibilità vera e propria di riprendere il lavoro al rientro dalla maternità a causa del *diniego di altre forme di flessibilità (anche se non retribuite) o a seguito del cambiamento della sede lavorativa*.

- *Cambiamento di lavoro:* il 19% delle intervistate ha cambiato lavoro o per un effettivo passaggio ad un' altra azienda e/o per la modifica della ragione sociale di quella di appartenenza (si veda a questo proposito il box 3.2).
- *Situazioni di crisi aziendale* sono state richiamate da circa il 10% delle intervistate, che hanno sottolineato come cause delle proprie dimissioni diversi effetti della crisi, quali il *mancato pagamento degli stipendi,* la proposta di *incentivi economici* da parte del datore di lavoro per dimettersi*, chiusure o ristrutturazioni aziendali, mancanza di prospettive professionali causate dalla diminuzione del lavoro e simili.* Alcune dimissionarie hanno inoltre avvertito un uso strumentale delle crisi aziendali, da parte del datore, per giustificare la richiesta, più o meno esplicita, di dimissioni. All'opposto, altre intervistate hanno assunto un atteggiamento di comprensione dei bisogni aziendali, fino addirittura ad avvertire un vago "senso di colpa" per la propria gravidanza, soprattutto se i rapporti con il datore di lavoro erano di amicizia, o comunque di conoscenza personale consolidata. In tali situazioni le dimissioni hanno almeno in parte risposto al desiderio delle neo-madri di non mettere in difficoltà l'impresa, a maggior ragione se piccola e a conduzione familiare, con le proprie richieste.
- *Altri motivi personali o familiari:* trasferimento di residenza, esigenze di altri familiari, motivi di salute propri o di un componente della famiglia, insoddisfazione rispetto al lavoro svolto, esigenze di studio.

In complesso, vengono dunque messe in risalto molte *difficoltà* "pratiche", legate all'orario, che in diversi casi si sommano a quelle dovute alla distanza, alla mancanza di reti parentali e/o di servizi di supporto alla cura dei bambini, ma emergono anche numerosi casi in cui prevale la *scelta* personale e l'affermazione di valori di tipo educativo e affettivo, la volontà di dedicare tempo ed energie alla cura dei propri figli, anche a scapito della possibilità di avere un reddito proprio. Il 50,8% delle intervistate ha segnalato il *desiderio di trascorrere più tempo con i figli*[38], anche laddove fossero state sottolineate altre difficoltà, volendo così ribadire la propria attenzione alla qualità di rapporti con il bambino, quasi "al di là e al di sopra" di tutto il resto.

Tale scelta, come risulta dalla propensione al rientro nel mercato del lavoro da parte delle intervistate, non viene vissuta come irrevocabile, bensì come una fase temporanea – legata alle esigenze dei bambini nei loro primi anni di vita – e ponderata, una sorta di "strategia" che in molti casi appare decisa a priori. La maggior parte delle intervistate infatti (il 5% di donne ancora in gravidanza e l'81% dopo il parto) non rientra al lavoro prima di dimettersi, dunque non sembra voler nemmeno provare a mettere in atto strategie di conciliazione diverse.

Il 13% risulta al contrario aver ripreso l'attività lavorativa prima delle dimissioni (in media dopo quasi 7 mesi dalla nascita del figlio), ma la permanenza sul posto di lavoro appare mediamente

[38] *Il desiderio di passare più tempo con i figli* viene espresso in misura equivalente da circa la metà delle lavoratrici, in prevalenza dalle italiane (54%, rispetto al 36,7% delle straniere che hanno indicato tale preferenza) e da chi ha un reddito tra 1000 e 1500 euro (55,3% rispetto al 48,6% di coloro che guadagnano oltre 1500 euro mensili o il 47,3% di chi non supera i 1000 euro), a prescindere dal titolo di studio o dal numero di bambini.

inferiore ai 3 mesi. A prescindere dall'effettivo rientro o meno dopo il parto, complessivamente oltre il 94% delle intervistate risulta aver atteso la nascita del figlio prima di dimettersi, e il numero medio di mesi (quasi nove) trascorsi dopo tale evento fa supporre l'utilizzo dei periodi di congedo obbligatori e, almeno in parte, facoltativi spettanti.

Al fine di categorizzare le motivazioni principali sottese alla decisione di dimettersi da parte delle donne intervistate è stata effettuata un'analisi fattoriale[39] a partire dalla batteria di motivazioni proposta in sede di intervista[40].

L'analisi fattoriale ha permesso di estrarre cinque componenti principali: orari di lavoro, stress. stipendio, pressioni aziendali e tempi di vita. Nella Tabella 3.16 sono riportati i legami tra le singole motivazioni alla base della scelta di dimettersi e le cinque componenti estratte. Ne risulta che:

1. *organizzazione orari di lavoro:* le motivazioni che contenevano la parola "*orario*" (impossibilità di ridurre l'*orario* di lavoro, rigidità dell'*orario* di lavoro, tipo di *orario* di lavoro) sono risultate correlate a quella delle "condizioni di lavoro inconciliabili con l'organizzazione familiare", identificando il problema con la difficoltà di gestione di due sfere di vita percepite, in generale, come *alternative* fra loro;

2. *stress*: la non programmabilità degli orari di lavoro, le difficoltà nell'ottenere riposi o permessi sono motivazioni che si collegano sovente a un lavoro stressante e vissuto come troppo impegnativo rispetto alle necessità di cura di un bambino;

3. *stipendio*: un'occupazione con uno stipendio scarso o insoddisfacente, una professione che non conviene economicamente risulta, oltre che di per sé uno scarso stimolo per la prosecuzione dell'attività, spesso incompatibile (o almeno poco conveniente) con la possibilità di pagare servizi di cura e/o una persona che badi ai figli, il cui costo, in alcune situazioni, può arrivare ad essere pari alla retribuzione della madre lavoratrice;

4. *pressioni*: tale componente racchiude le situazioni potenzialmente a maggiore problematicità, legate ad un posto di lavoro connotato di per sé negativamente. Le pressioni psicologiche alle dimissioni e un clima generale ostile si connettono, stando alla correlazione tra item, anche a presunte azioni di *mobbing* come il cambiamento di mansioni o il subentro di persone nella posizione precedentemente occupata dalla lavoratrice madre, mettendo quindi in luce che nella maggior parte dei casi non si tratta tanto di pressioni legate a difficoltà "oggettive" di organizzazione interna all'azienda, quanto di atteggiamenti messi in atto dai datori di lavoro al fine di scoraggiare la

[39] Metodo di estrazione delle componenti principali, autovalori >1 e rotazione varimax. La varianza spiegata dalle componenti estratte è pari al 60%.
[40] L'analisi ha preso in considerazione il 64% del campione, avendo escluso le lavoratrici che si sono dimesse per motivazioni peculiari non legate a ragioni di carattere trasversale: motivazioni legate al trasferimento/cambiamento di lavoro (che riguardano la maggior parte delle escluse) e quelle di carattere personale (motivi di salute e pressioni famigliari). In generale, il criterio di esclusione ha riguardato gli item per i quali la quota di intervistate che hanno risposto "molto" per indicare quanto lo specifico motivo abbia contato nella decisione di dimettersi, è risultata inferiore al 5%.

prosecuzione di attività delle lavoratrici madri. È inoltre importante osservare come tutto questo si correli anche con un'insoddisfazione generale verso il lavoro nonostante, come si vedrà in seguito, le donne che hanno subito pressioni fossero occupate spesso in mansioni altamente qualificate e vedessero nella dimensione professionale una fonte di realizzazione personale;

5. *organizzazione tempi di vita*: il fattore tempo comprende sia quello per stare con i figli, sia il tempo libero, ed è positivamente associato anche con la durata degli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro.

Tabella 3.16: Analisi Fattoriale – Coefficienti di correlazione della matrice delle componenti ruotata[41]

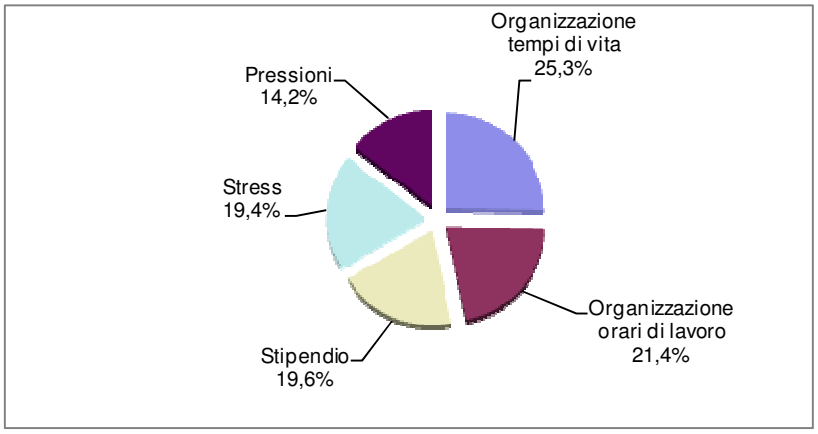
	Componente				
	1	2	3	4	5
	INTERPRETAZIONE				
Si è dimessa…	ORARI DI LAVORO	STRESS	STIPENDIO	PRESSIONI	TEMPI DI VITA
… a causa della mancata concessione del part-time o dell'impossibilità di ridurre l'orario di lavoro?	0,698	0,122	-0,137	0,131	0,064
… a causa della rigidità dell'orario di lavoro?	0,687	0,269	0,020	0,196	0,096
… per condizioni di lavoro inconciliabili con l'organizzazione familiare?	0,658	0,049	0,416	-0,137	0,122
… a causa del tipo di orario di lavoro?	0,561	0,471	0,155	0,061	0,147
… a causa di attività e orari di lavoro non programmabili?	0,205	0,801	0,029	-0,024	0,064
… a causa del lavoro stressante o troppo impegnativo?	0,141	0,763	0,033	0,053	0,105
… a causa della difficoltà a ottenere riposi/permessi?	0,135	0,465	0,242	0,300	-0,021
… perché lavorare non le conviene economicamente?	0,008	0,011	0,837	-0,015	0,085
… a causa dello stipendio scarso/non soddisfacente?	-0,126	0,271	0,717	0,266	0,113
… per mancanza di qualcuno che badi ai bambini?	0,382	0,006	0,609	-0,218	-0,012
… a causa del cambiamento di mansioni o di ufficio/posizione occupato da altre persone?	-0,013	0,000	-0,097	0,759	-0,001
… a causa di pressioni psicologiche o inviti a dimettersi o di un clima generale ostile?	0,190	-0,013	0,043	0,738	-0,196
… a causa dell'insoddisfazione verso il lavoro?	0,033	0,257	0,082	0,599	0,263
… perché desidera più tempo per stare con i figli?	0,075	0,100	0,033	-0,058	0,752
… perché ha poco tempo libero per sé?	0,010	0,269	0,065	0,089	0,685
… a causa della sede di lavoro troppo lontana da casa?	0,266	-0,266	0,095	-0,038	0,560

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

[41] I dati inseriti in tabella indicano la correlazione tra i singoli *item* del questionario e le componenti estratte. Il campo di variazione è compreso tra -1 e 1, valori tendenti a 1 (e a -1) indicano un forte legame positivo (negativo) tra l'item e la componente, valori vicino allo zero indicano indipendenza tra l'item e la componente.

Sulla base dell'analisi fattoriale, le intervistate sono state distinte in gruppi a seconda della componente risultata più rilevante. La Figura 3.6 mostra come per quasi la metà del collettivo in analisi le problematiche siano riconducibili alla *dimensione temporale* (tempi di vita 25,3%, organizzazione del lavoro 21,4%). La componente più critica, quella delle donne che hanno subito *pressioni* che hanno spinto alle dimissioni, pur essendo la meno frequente, è tutt'altro che trascurabile, dal momento che raccoglie il 14,2% delle interviste in esame.

Figura 3.6: Distribuzione percentuale del campione per motivazione principale delle dimissioni [42]



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Se si osservano le caratteristiche socio-demografiche associate ai cluster individuati sulla base della motivazione principale delle dimissioni (Figure 3.7, 3.8 e 3.9), emergono profili con tratti distinti, ma anche con alcuni elementi comuni.

I Tempi Di Vita: Le Vere Dimissioni Volontarie

Il gruppo costituito dalle lavoratrici dimessesi principalmente per ragioni legate al *tempo di vita* è costituito da un'importante quota di donne con oltre 35 anni (45,3%), per lo più nate in Italia (oltre il 90% vs. 81,3% del campione complessivo), che svolgevano una professione a media qualifica (nei ¾ dei casi) e con una retribuzione tra i 1000 e i 1500 euro (44,9%). Tra le donne appartenenti a questo gruppo è massima la quota di madri molto soddisfatte del contributo paterno nella spartizione dei compiti familiari (circa il 60%) ed è in diversi casi sottolineata come rilevante la distanza tra abitazione e lavoro.

[42] Cfr nota 40 sul sottocampione considerato per l'analisi fattoriale.

L'incompatibilità dell'Orario di Lavoro

Le intervistate che denunciano problematiche legate all'*orario lavorativo* poco compatibili con la *conciliazione* tra tempi di cura e tempi di lavoro si caratterizzano per un'elevata quota di donne in età compresa tra i 30 e i 35 anni (48,1%) e con due o più figli (57,5%). Nella maggioranza dei casi sono diplomate (54,2%), hanno oltre 3 anni di esperienza in azienda (65%) e uno stipendio compreso tra i 1000 e i 1500 euro (48,2%). Il settore in cui la problematicità di orario emergono con più insistenza risulta essere il commercio, soprattutto se l'azienda ha tra 16 e 50 dipendenti e – in questi casi – tali difficoltà sono lamentate in misura maggiore dalle lavoratrici con i redditi più elevati (49,1% oltre i 1500 euro, contro il 41% circa di chi ha un reddito inferiore). Le lavoratrici che segnalano difficoltà di orario risultano meno soddisfatte rispetto all'aiuto del padre nelle responsabilità/attività familiari (solamente il 47,6% è molto soddisfatta dell'aiuto del padre, vs. 54,7 del campione).

L'occupazione Marginale

Le donne che hanno smesso di lavorare per ragioni legate ad uno *stipendio* insoddisfacente sono mediamente più giovani (il 26,3% ha meno di 30 anni) e hanno spesso solo un figlio (63,9%). Si distinguono inoltre per una più elevata incidenza di straniere (27,6% vs. 18,7% dell'intero campione) e, come era ragionevole attendersi, per un livello di istruzione inferiore (il 36,5% non ha un diploma che consenta l'accesso all'università vs. il 25% del campione), un reddito inferiore della media (inferiore ai mille euro nel 67,1% dei casi vs. 41,1%) e professioni a bassa qualifica (17,1% vs. 12,4%). Interessante osservare come questo sia il cluster contraddistinto da caratteristiche a se stanti rispetto a quelle degli altri gruppi (cfr. la Figura 3.9 che rappresenta i più importanti elementi distintivi dei cluster individuati).

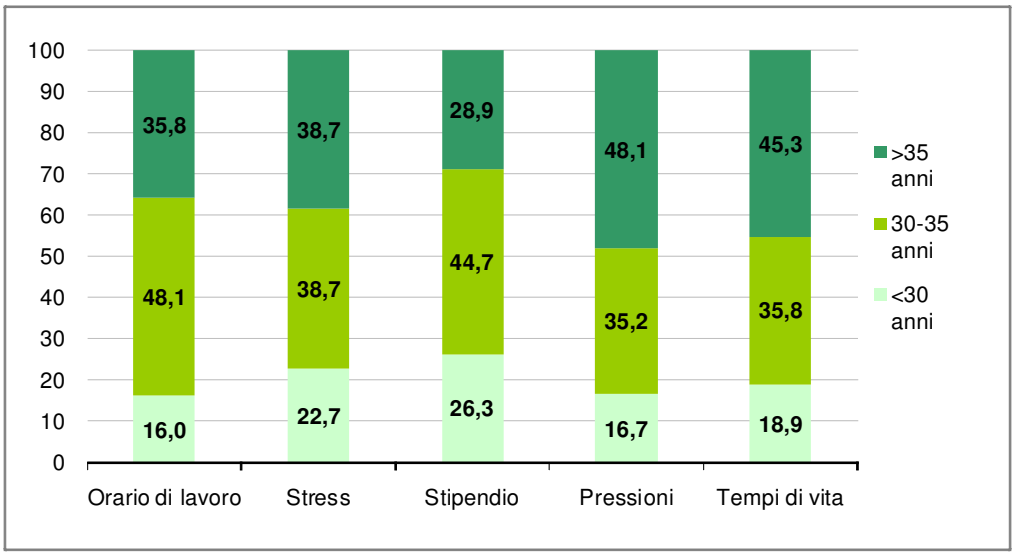
I Costi Della Carriera

Le donne per le quali la componente dello *stress* è stata decisiva nella scelta di abbandonare la propria professione sono nella maggior parte dei casi al primo figlio (55,7%), esercitano frequentemente una professione altamente qualificata (26,7% vs. 19,9% dell'intero campione), ben retribuita (il 26,7% guadagna oltre 1500 euro a fronte del 18,4% del campione) e hanno frequentemente un titolo di studio universitario (36% vs. 27,1% dell'intero campione).

Le Pressioni Aziendali

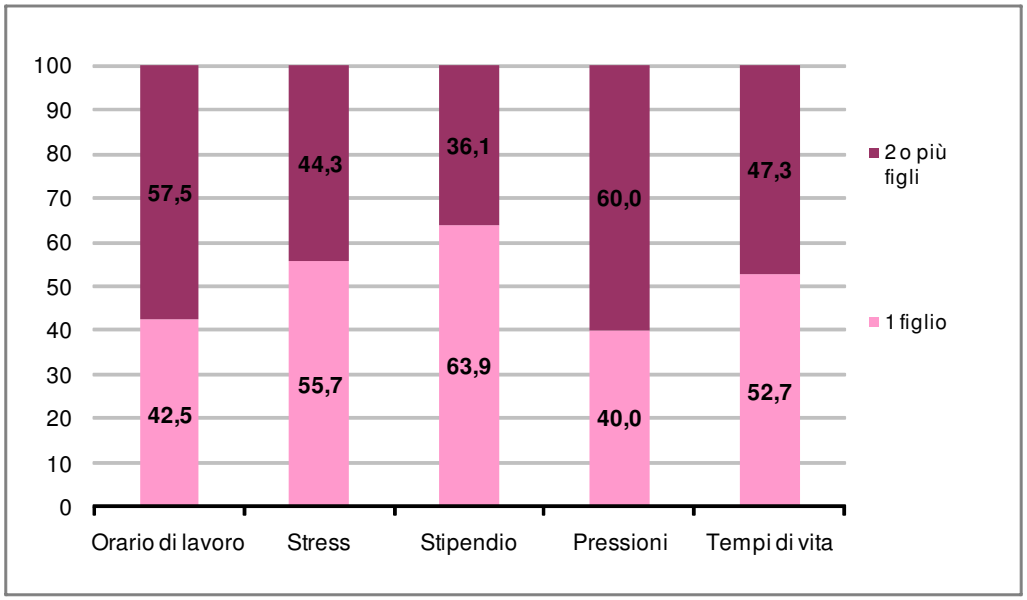
Così come il gruppo appena descritto, le lavoratrici che si sono dimesse a causa delle *pressioni* psicologiche si contraddistinguono per una consistente quota che ha esercitato una professione altamente qualificata (25,5%) e ben retribuita (il 27,3% guadagnava oltre 1500 euro netti rispetto al 18,4% dell'intero campione). Le donne facenti parte questo gruppo si distinguono inoltre per una quota massima sia di ultratrentacinquenni (48,1% rispetto al 38,2% dell'intero campione), sia di madri con almeno due figli (60% rispetto al 47,7% dell'intero campione).

Figura 3.7: Distribuzione percentuale per classe di età per motivazione principale delle dimissioni



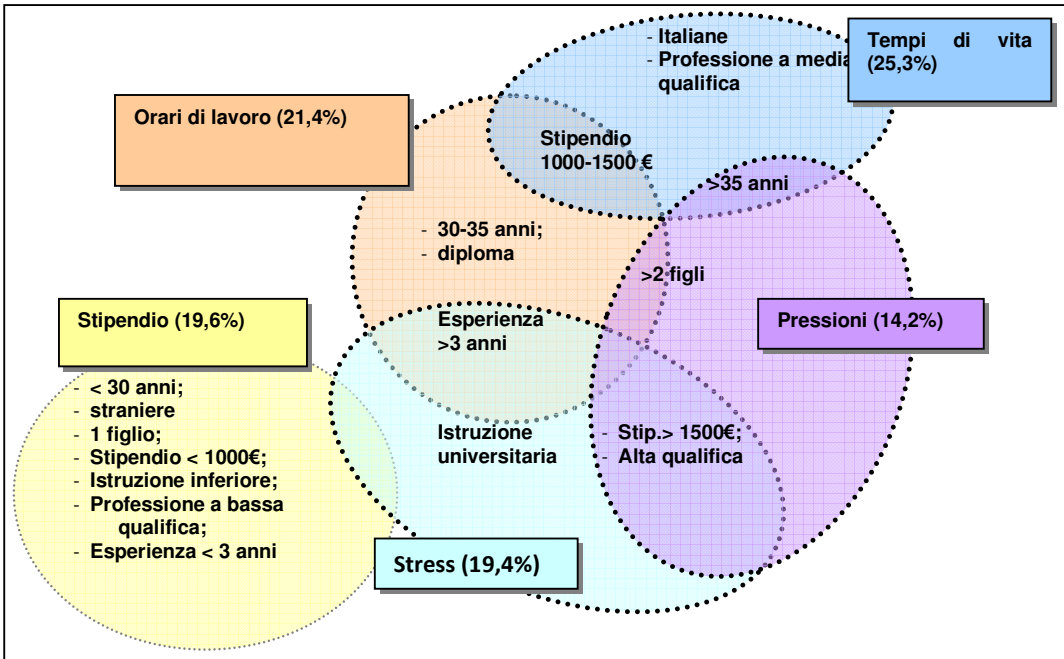
Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Figura 3.8: Distribuzione percentuale per numero di figli per motivazione principale delle dimissioni



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Figura 3.9: Caratteristiche peculiari delle donne distinte per motivazione principale delle dimissioni



Nota: le categorie racchiuse nell'intersezioni di più insiemi sono caratteristiche comuni a più gruppi

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

3.3.2 I fattori che potrebbero facilitare il rientro

Come già anticipato, la maggior parte delle intervistate non percepisce l'interruzione del rapporto di lavoro come una definitiva uscita dal mercato o di abbandono del proprio percorso professionale: il 92,9% delle lavoratrici afferma infatti di voler tornare a lavorare, contro una percentuale decisamente inferiore di chi non ha intenzione di farlo, almeno nel futuro immediato (3,3%) e di chi esprime incertezza in merito (3,8%). All'interno del primo gruppo possiamo inoltre distinguere tra chi ha espresso una generica intenzione di riprendere il lavoro nel prossimo futuro (e sono la maggioranza), chi ha già trovato un altro lavoro e chi vorrebbe avviare un'attività in proprio.

Tabella 3.17: Propensione al rientro

			% Aggregazione casi colonna	% casi colonna	Valori assoluti
Pensa di ritornare a lavorare?	SI	… nel prossimo futuro	92,90%	70,1	423
		… ho già trovato un altro lavoro		18,9	114
		… voglio aprire un'attività mia		3,8	23
	NO, nel prossimo futuro			3,3	20
	NON SO			3,8	23
Totale				**100,0**	**603**

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Non emergono significative differenze per età e titolo di studio nella volontà di riprendere a lavorare. Per quanto riguarda l'età, le intervistate più giovani appaiono più orientate al lavoro autonomo (il 6.6% rispetto al 4% delle donne tra i 30 e i 35 anni, ed al 2.2% delle over 35). In relazione al titolo di studio risulta che tra le meno istruite è inferiore la percentuale di chi ha già trovato un altro lavoro (il 15% rispetto al 20% delle donne con almeno il diploma di scuola superiore).

Anche il numero di figli non sembra aver condizionato, in nessuno dei casi elencati, la propensione o meno al rientro.

Un approfondimento a parte (Box 3.2) meritano le dimissionarie che hanno già trovato un altro lavoro, dal momento che nel loro caso le dimissioni non comportano una vera e propria interruzione dell'attività lavorativa. Capire più a fondo quali condizioni abbiano reso possibile tale continuità può quindi costituire un interessante riferimento per delineare interventi a sostegno dell'effettivo rientro anche delle altre lavoratrici, alle quali sono accumunate dall'esperienza della maternità.

Box 3.2: Principali caratteristiche di chi ha già trovato un altro lavoro

Tra le neo-madri dimissionarie che hanno dichiarato di aver trovato un altro lavoro sono comprese sia coloro che hanno effettivamente cambiato datore di lavoro, anche alla ricerca di condizioni economiche, di orario o logistiche migliori, sia coloro per le quali il cambiamento di lavoro è principalmente legato ad un cambiamento della ragione sociale dell'impresa per la quale lavoravano, ovvero a spostamenti "interni" fra cooperative e aziende tra loro collegate[43]. Coloro che si dimettono solo dopo aver trovato un altro lavoro in un'azienda differente (quasi il 78% di chi ha già trovato lavoro) presentano una maggiore consapevolezza rispetto ai propri diritti e una maggiore determinazione (alcune donne si sono, addirittura, autodefinite "agguerrite") nel farli rispettare, che si riflette anche nella dinamicità con cui è stata vissuta la scelta di dimettersi. È come se queste donne, nonostante evidenti difficoltà di permanenza nel posto di lavoro (e talora anche pressioni da parte del datore) abbiano ben chiare le proprie priorità sia lavorative che di reddito e, conseguentemente, approdino alla scelta di dimettersi solo dopo aver acquisito specifiche condizioni di continuità lavorativa e professionale.

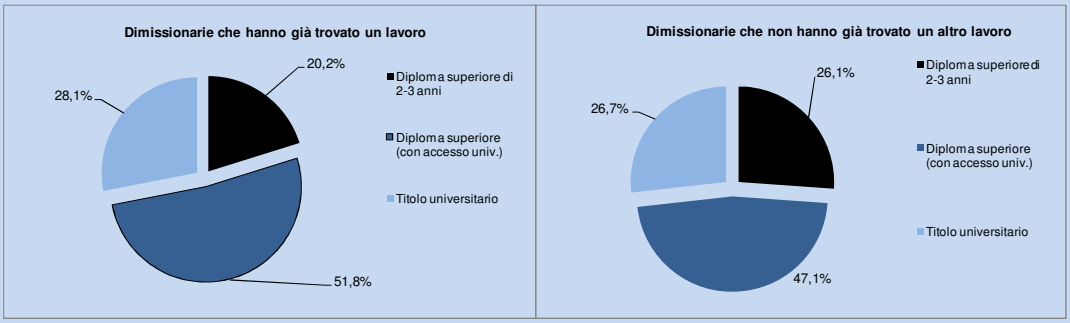
Tenuto presente tutto ciò, è possibile procedere nell'individuazione delle caratteristiche personali/familiari e delle condizioni professionali che risultano distinguere il gruppo di lavoratrici in esame da coloro che, pur avendo intenzione di riprendere il lavoro, non ne hanno ancora trovato (o cercato) un altro.

La suddivisione per classi d'*età* non evidenzia differenze di particolare rilievo tra i due gruppi: in entrambi i casi prevalgono, coerentemente rispetto alla composizione complessiva del nostro campione, le 30-35enni (oltre 40%). Seguono percentuali di poco inferiori (37-38%) di chi ha oltre 35 anni e circa il 20% risulta avere meno di 30 anni.

I *titoli di studio* risultano invece più elevati rispetto alle altre dimissionarie che intendono rientrare ma non hanno ancora trovato lavoro (Figura A).

[43] Ad esempio a seguito della perdita di appalti da parte di una cooperativa di servizi e conseguente assunzione in un'altra su indicazione dello stesso datore di lavoro.

Figura A: Titoli di studio

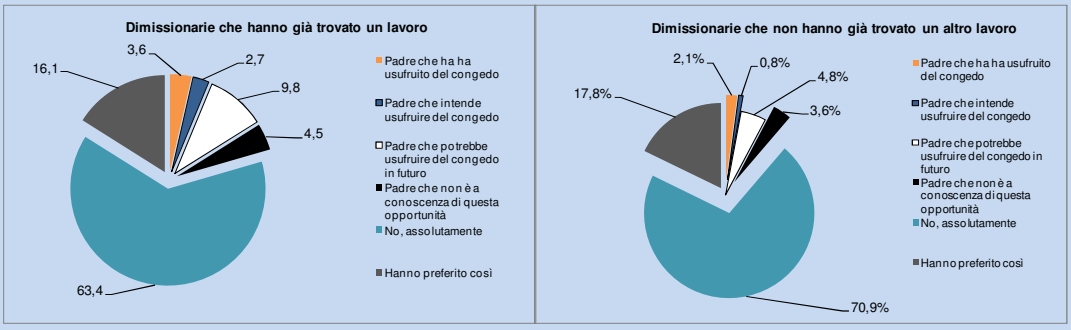


Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Osservando i dati relativi allo *stato civile* l'incidenza delle nubili – benché complessivamente minoritaria – è più elevata tra chi ha già trovato un altro lavoro: le nubili rappresentano infatti il 7% di chi ha già trovato un altro lavoro rispetto al 2,3% di chi pensa di rientrare ma non ha già una nuova occupazione. Una considerazione analoga può essere fatta in rapporto alla *composizione dei nuclei familiari* conviventi: la percentuale di neo-madri che vivono sole con figli supera, nel caso di chi ha già trovato un altro lavoro, la media del campione complessivo (5,3% vs 3,1%), mentre si mantiene inferiore per chi pensa di rientrare ma non ha ancora una nuova occupazione (2,7%). Lo stesso per chi vive con genitori e figli: 2,6% vs 1% del totale delle intervistate, a fronte dello 0,6% di chi non ha ancora lavoro.

Le condizioni familiari più favorevoli ad un immediato rientro dopo le dimissioni appaiono però essere legate in modo ancor più determinante alla *rete di supporto* a cui le lavoratrici hanno la possibilità di appoggiarsi. Coloro che hanno già un nuovo lavoro segnalano una maggiore condivisione di responsabilità con il proprio partner: il 32,5% indica il marito/convivente come figura di supporto principale nella gestione delle attività familiari (contro il 28% di chi non ha ancora trovato lavoro) e il 63% riconosce al partner di aver aumentato la propria partecipazione al lavoro domestico a seguito della gravidanza (contro il 56% del secondo gruppo). Interessante inoltre la maggiore propensione ad utilizzare i congedi parentali da parte dei rispettivi partner (Figura B).

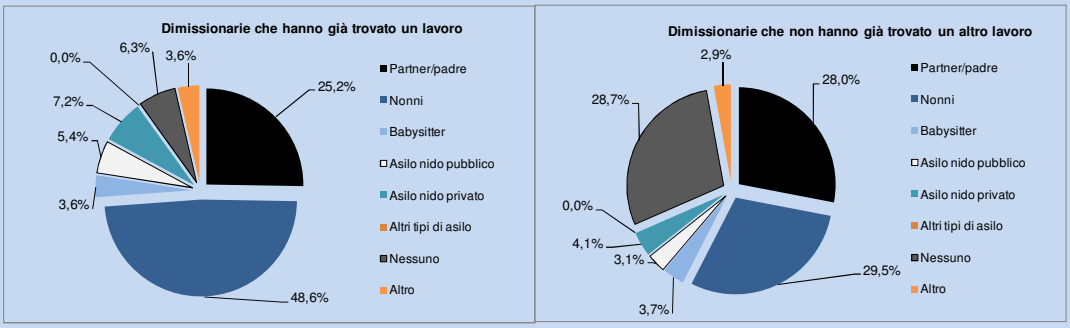
Figura B: Utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Chi ha già un nuovo lavoro afferma di avere un supporto maggiore nella cura dei figli anche da parte dei nonni e di ricorrere di più ai servizi (pubblici e privati), rispetto alle dimissionarie che non hanno ancora un nuovo lavoro pur volendo rientrare (Figura C).

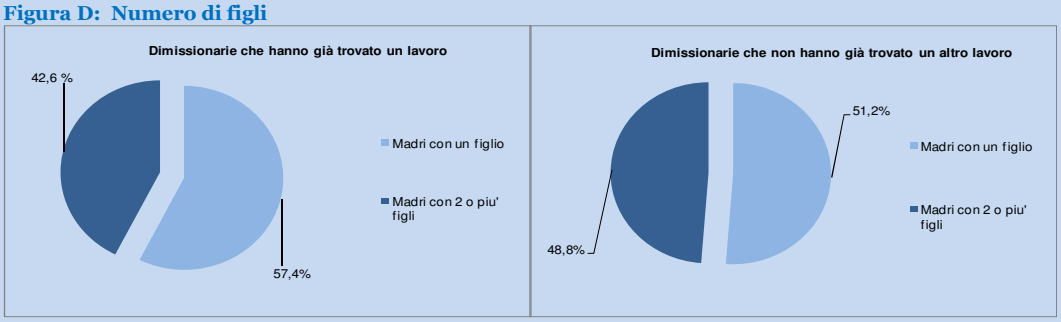
Figura C: Supporto per la cura dei figli



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

I due gruppi si differenziano anche per il *numero di figli*: chi ha già trovato lavoro è, in percentuale maggiore rispetto a chi non ce l'ha, alla prima gravidanza (Figura D).

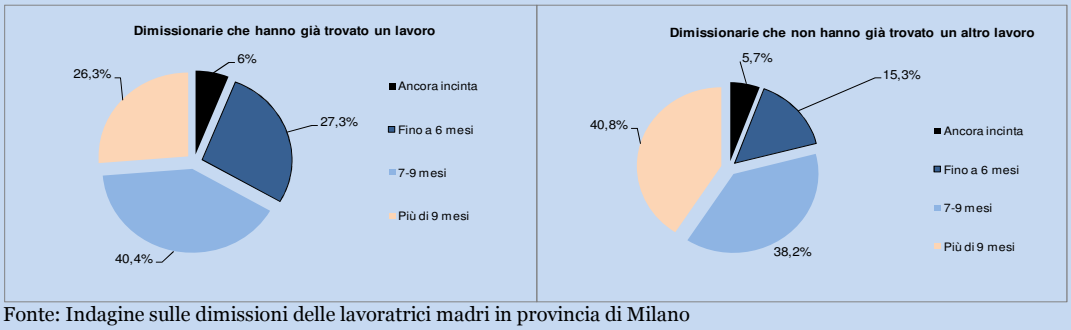
Figura D: Numero di figli



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Un ulteriore elemento da evidenziare riguarda il *momento dell'effettivo rientro al lavoro* (Figura E). Maggiore è il tempo trascorso dalla nascita del figlio, più riprendere a lavorare appare difficile. Chi ha già trovato lavoro risulta infatti rientrare entro i 6 mesi di età del bambino o, al più tardi, tra i 7 e i 9 mesi, sebbene in molte sottolineino che avrebbero preferito restare a casa più a lungo. Al contrario, tra coloro che hanno intenzione di riprendere ma non hanno ancora un lavoro, si rileva una percentuale significativa di neo-madri che lasciano trascorrere più di 9 mesi dalla nascita del figlio e che dichiarano di voler trascorrere a casa i primi anni di vita dei figli, almeno fino al momento in cui potranno frequentare la scuola materna.

Figura E: Età dei figli al momento del rientro



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Complessivamente, quindi, una minore pressione dei carichi familiari appare determinante rispetto alla effettiva possibilità di dare continuità al proprio percorso professionale anche dopo la gravidanza. Ciò pare confermato dalle *motivazioni* che le intervistate hanno indicato essere *alla base della scelta di dimettersi* connesse (tolti i casi di passaggi "formali" legati ai cambiamenti nella ragione sociale delle imprese) non tanto a necessità personali, come accade prevalentemente per chi ancora non ha trovato (o cercato) lavoro, quanto a condizioni lavorative considerate non adeguate o poco favorevoli (stipendio scarso o non soddisfacente, distanza da casa, difficoltà ad ottenere congedi o permessi).

Dal punto di vista delle condizioni lavorative, le dimissionarie che hanno già trovato un altro lavoro risultano provenire da *grandi aziende* (24,8%) in percentuale superiore rispetto a chi intende rientrare ma non ha ancora trovato lavoro (16,8%).

Al momento delle dimissioni le intervistate che hanno già trovato una nuova occupazione svolgevano *lavori più qualificati*, coerentemente con i più elevati titoli di studio: le *"professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione"* occupano il 16,7% di chi ha già trovato un altro lavoro contro il 5,9% di chi non lo ha trovato e le *"professioni tecniche"* rispettivamente il 16,7% e il 9,4% dei due gruppi.

Ne consegue che anche il livello di *reddito netto* mensile appare più elevato: il 48% di chi ha già un altro lavoro guadagna tra 1000 e 1500 euro (contro il 39% circa di chi non rientra subito e che, al contrario, nella maggior parte dei casi ha un reddito inferiore ai 1000 euro). Da notare che, oltre ai livelli di reddito più elevati, le neo-madri appartenenti al primo gruppo segnalano anche una *condizione economica familiare* più adeguata.

Tra le *condizioni incentivanti il rientro* risulta quindi aver inciso, coerentemente con quanto appena descritto, anche la maggiore convenienza economica, supportata dal desiderio di trovare nella ripresa dell'attività lavorativa una fonte di *soddisfazione personale*.

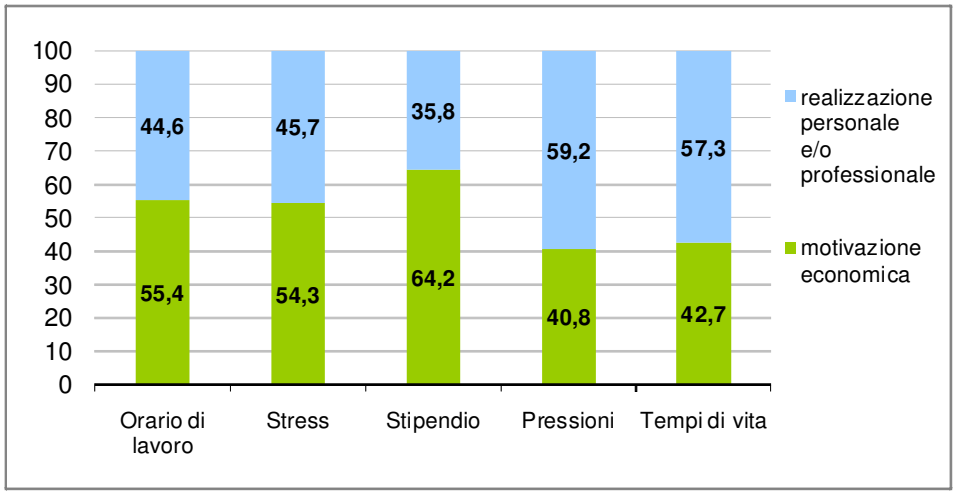
Passiamo ora a considerare le *motivazioni* sottese alla scelta, o meno, di rientrare al lavoro da parte delle intervistate.

Tra chi pensa di rientrare è il *fattore economico* – cioè la necessità di contribuire con il proprio reddito al bilancio familiare – ad avere il peso maggiore (***51,9%*** dei casi): un secondo stipendio viene indicato come condizione importante per mantenere un livello di vita quantitativamente e qualitativamente adeguato alle esigenze familiari.

Un altrettanto rilevante ***48,1%*** di chi pensa di rientrare al lavoro indica come prioritari elementi legati alla *realizzazione personale e/o professionale,* quali l'indipendenza economica (e di conseguenza decisionale), la realizzazione professionale, la volontà di avere relazioni ed interessi esterni alla famiglia e di uscire dalla routine domestica. Non sono rari i casi in cui quest'ultima variabile è stata esplicitamente collegata alla necessità di garantire un ambiente familiare sereno e un rapporto meno esclusivo, in senso positivo e di progressiva conquista dell'autonomia, con i figli. Alcune intervistate hanno infine portato all'attenzione considerazioni legate alla percezione del proprio ruolo di donna e madre-lavoratrice, sottolineando da diversi punti di vista come si tratti di aspetti complementari ugualmente importanti nella costituzione dell'identità individuale, pur tenendo conto del fatto che le esigenze possono cambiare nel corso del ciclo di vita.

Se incrociamo tali indicazioni con i gruppi individuati mediante l'analisi fattoriale dei motivi che hanno spinto le lavoratrici a dimettersi, possiamo ricavare alcune ulteriori osservazioni (Figura 3.10). Ad esempio, tra le donne che si sono dimesse principalmente per ragioni legate allo stipendio, è elevata la percentuale di chi rientrerebbe per motivazioni economiche (64,2%), mentre tra le donne dimessesi per le pressioni subite nel posto di lavoro prevalgono coloro che desiderano o sono tornate a lavorare per realizzazione personale/professionale (59,2%), il che fa pensare ad una certa volontà di riscatto su entrambi i piani.

Figura 3.10: Motivo principale per cui pensa di tornare a lavorare per motivazione principale delle dimissioni (solo donne che hanno ripreso a lavorare o ne hanno dichiarato l'intenzione per il prossimo futuro)



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Tra le poche donne che, al contrario, non intendono, almeno per il momento, rientrare al lavoro, la maggior parte delle motivazioni (66,7%) si concentra sulla *scelta personale*, cioè sulla decisione, assunta dopo averne valutati vantaggi e svantaggi, di privilegiare le esigenze legate ai propri tempi di vita ed in particolare alla volontà di dedicarsi in prima persona alla cura del/dei figli. Ulteriori motivazioni addotte alla decisione di non riprendere l'attività lavorativa riguardano, seppure con un'incidenza minore, l'effetto di *scoraggiamento* dovuto alla percezione che esistano poche opportunità di lavoro in grado di tener conto delle esigenze delle madri lavoratrici (26,7% di chi non pensa di rientrare) o poche opportunità di lavoro coerenti con le competenze professionali fino a quel momento acquisite (6,7%).

Un ulteriore importante spunto di riflessione, soprattutto per delineare interventi volti a rafforzare e valorizzare la posizione femminile nel mercato del lavoro, viene emerge infine dalle indicazioni che le intervistate hanno fornito circa le *condizioni che ne incentiverebbero il rientro*. Le opzioni tra cui le intervistate hanno potuto esprimere le loro preferenze sono riconducibili a tre macrocategorie, ciascuna delle quali articolata al proprio interno in più items.

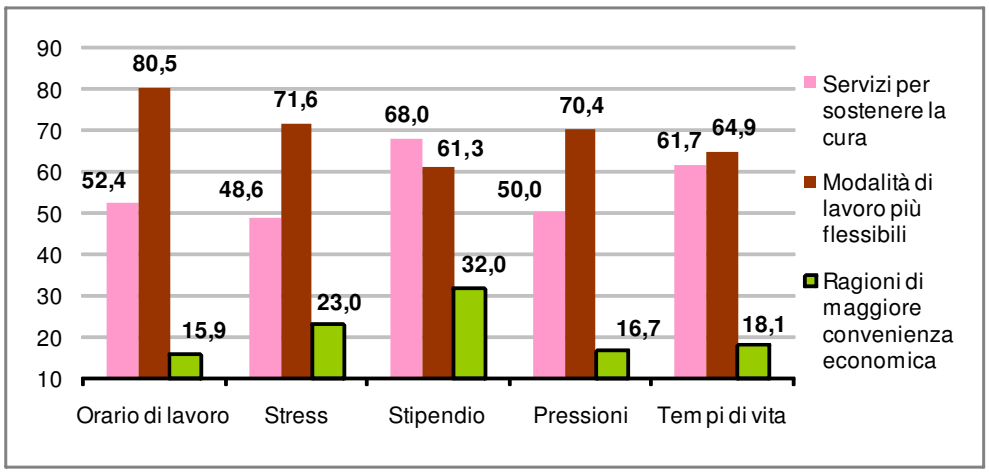
La macrocategoria a cui è stata accordata la percentuale maggiore di preferenze (*67,7%*) riguarda la possibilità di svolgere il proprio lavoro secondo *modalità più flessibili*: orario ridotto

o flessibile, telelavoro/lavoro a domicilio o altro. Seguono, in ordine di importanza, la macrocategoria legata alla *maggiore disponibilità di servizi di cura (55,9%)*: più elevata disponibilità di servizi per l'infanzia/asili nido/baby-sitting, servizi meno costosi, assistenza domiciliare per familiari assistiti o altro, e quella che raccoglie le condizioni di *maggiore convenienza economica del lavoro (21%)*: meno tasse sul secondo reddito, assegni e bonus alle lavoratrici e alle famiglie, retribuzione più adeguata, ecc..

L'incrocio con le motivazioni che hanno spinto le lavoratrici a dimettersi permette di osservare che (Figura 3.11):

- *modalità di lavoro più flessibili* sono ritenute l'aspetto più importante per il rientro dalla maggioranza delle intervistate e, in particolare, dalle donne che si sono dimesse principalmente per problemi di orario (80,5%). Torna dunque in evidenza il tema della flessibilità degli orari come elemento strategico da tenere in considerazione, insieme alla necessità di una riduzione dell'impegno lavorativo, almeno in corrispondenza della fase di rientro dalla maternità;
- una maggiore *disponibilità di servizi* per sostenere la cura faciliterebbe il rientro soprattutto delle donne che si sono dimesse per ragioni legate allo stipendio (68%) e all'organizzazione complessiva dei tempi di vita (61,7%). Per queste ultime, a differenza di quanto osservato per le donne con problemi di orario, tale condizione incentivante è quasi altrettanto importante rispetto alla proposta alternativa di "modalità di lavoro più flessibili" (la differenza è di soli 3 punti percentuali);
- ragioni di *maggiore convenienza economica del lavoro* sono ritenute importanti solo da una minoranza delle intervistate, che è però più elevata (32%) tra le donne dimessesi per questioni legate allo stipendio insoddisfacente, le quali tuttavia indicano come soluzione più efficace la "disponibilità di *servizi* di cura *meno costosi*", prima che vantaggi economici più diretti come sgravi fiscali, assegni e bonus.

Figura 3.11: Condizioni incentivanti il rientro per motivazione principale delle dimissioni



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Il confronto tra gli elementi indicati come incentivanti il rientro e alcune caratteristiche personali o lavorative delle intervistate fa inoltre emergere che:

- il *livello di reddito* condiziona (Tabella 3.18) la richiesta di modalità di lavoro più flessibili (preferita da chi ha redditi medio-alti in misura decisamente superiore rispetto a chi guadagna meno di 1000 euro mensili) e la richiesta di maggiore convenienza economica (per chi ha redditi più bassi);

Tabella 3.18: Elementi che incentivano il rientro al lavoro per livello di reddito (possibili più risposte)

	Totale	Reddito netto		
		< 1000 euro	1000-1500 euro	> 1500 euro
Modalità di lavoro più flessibili	67,7	61,3	72,1	72,1
Servizi per sostenere la cura	55,9	54,3	57,9	55,0
Ragioni di maggiore convenienza economica	21,0	25,5	18,3	17,1

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

- vi è una correlazione (Tabella 3.19) tra condizioni incentivanti il rientro e *titoli di studio* conseguiti. Nel dettaglio, le lavoratrici con un livello di istruzione intermedio esprimono, rispetto alla media del campione, una maggiore preferenza per modalità di lavoro più flessibili, chi ha un titolo universitario predilige la disponibilità di servizi, mentre le meno istruite indicano con maggiore frequenza la convenienza economica quale elemento che faciliterebbe loro il rientro;

Tabella 3.19: Elementi che incentivano il rientro al lavoro per titolo di studio (possibili più risposte)

	Totale	Titolo Di Studio		
		Al più diploma senza accesso universitario	Diploma superiore (con accesso univ.)	Titolo universitario
Modalità di lavoro più flessibili	**67,7**	58,3	74,8	63,4
Servizi per sostenere la cura	**55,9**	56,9	52,1	62,1
Ragioni di maggiore convenienza economica	**21,0**	28,5	19,2	18,0

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

- le posizioni delle lavoratrici *italiane e straniere* risultano piuttosto differenziate (Tabella 3.20), soprattutto rispetto alla richiesta di modalità di lavoro più flessibili (che sembra interessare molto meno le straniere, rispetto alle italiane) e la preferenza per una maggiore disponibilità di servizi di cura, sottolineata al contrario in misura maggiore dalle straniere, presumibilmente per l'assenza di reti familiari e/o amicali che a tali servizi potrebbero almeno in parte sostituirsi;

Tabella 3.20: Elementi che incentivano il rientro al lavoro per nazionalità delle intervistate (possibili più risposte)

	Totale	Nazionalità	
		Italiane	Straniere
Modalità di lavoro più flessibili	67,7	71,0	52,3
Servizi per sostenere la cura	55,9	53,0	67,6
Ragioni di maggiore convenienza economica	21,0	20,5	23,4

Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

- Il numero di figli non sembra invece aver condizionato in modo significativo la preferenza per l'una o l'altra delle condizioni incentivanti il rientro (Tabella 3.21)

Tabella 3.21: Elementi che incentivano il rientro al lavoro per n° figli (possibili più risposte)

	Totale	Nr di figli	
		1	2 o più
Modalità di lavoro più flessibili	67,7	69,0	65,1
Servizi per sostenere la cura	55,9	57,1	55,1
Ragioni di maggiore convenienza economica	21,0	19,0	22,8

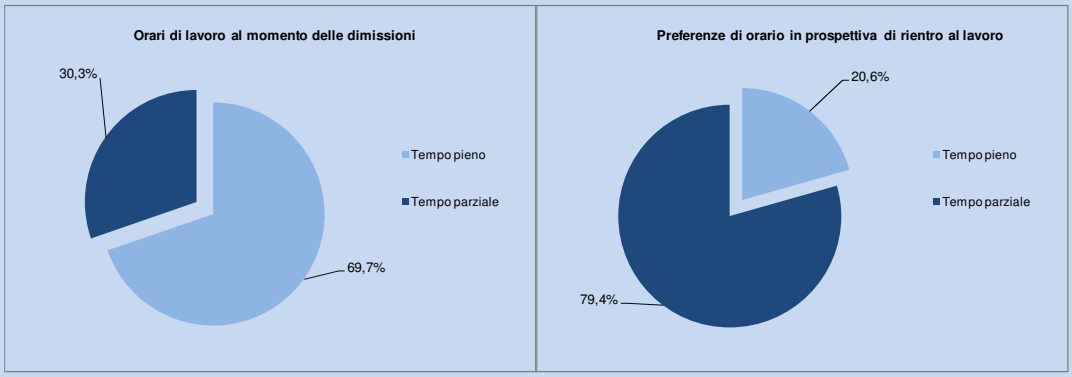
Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Tornando infine agli orari di lavoro, che si sono rivelati determinanti, sia come causa di dimissioni, sia nella prospettiva di rientro, nel box che segue si presenta una fotografia di maggiore dettaglio attraverso il confronto tra l'orario di lavoro al momento delle dimissioni e l'orario desiderato al momento del rientro.

Box 3.3: Orari di lavoro al momento delle dimissioni e preferenze di orario al rientro

Al momento delle dimissioni, come abbiamo già avuto modo di osservare, quasi il 70% delle intervistate lavora full-time e il 30% part-time. Alla domanda su quale orario avrebbero preferito *al momento del rientro al lavoro* a seguito della maternità le percentuali si invertono, a testimonianza della grande richiesta di orario ridotto quale strumento di conciliazione. Nello specifico solo il 20,6% risponde che preferirebbe l'orario a tempo pieno, contro il 79,4% che indica di preferire il part-time (Figura F). Tra queste ultime, rispetto a chi già svolgeva un lavoro part-time al momento delle dimissioni, aumenta il peso percentuale delle italiane (83,3% vs 76,5%) e delle 30-35enni (40,1% vs 31,3%). Crescono coloro che hanno titoli di studio intermedi (50,7% rispetto al 39,8% di chi già lavorava part-time), mentre chi ha un titolo di studio universitario risulta preferire, per il rientro, un lavoro a tempo pieno (41% rispetto al 28,6% di chi lavorava full-time al momento delle dimissioni). Aumenta inoltre la percentuale delle dimissionarie con 1 figlio che preferirebbero tornare a lavorare con un orario ridotto (50,6% rispetto al 40,6% di chi, con un solo figlio, già aveva un lavoro part-time). Anche il reddito risulta influenzare la preferenza per il part-time al rientro, come era d'altra parte ragionevole immaginare, dal momento che alla riduzione dell'orario corrisponde la riduzione del reddito stesso: chiedono infatti un orario ridotto al rientro le lavoratrici con redditi più elevati (il 41,5% di chi preferirebbe un part-time al rientro ha un reddito tra 1000 e 1500 euro e il 16% oltre i 1500 euro – a fronte, rispettivamente, del 16,4% e del 2,7% di chi già aveva un'occupazione part-time al momento delle dimissioni).

Figura F: Orario di lavoro full-time e part-time al momento delle dimissioni e preferenze per il rientro



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Diversi elementi emersi dall'indagine confermano la percezione del part-time, come strumento in grado di facilitare la conciliazione tra esigenze lavorative e familiari, soprattutto in presenza di bimbi piccoli: quasi il 18% di chi al momento delle dimissioni lavora a tempo pieno ha *chiesto la concessione del part-time* a seguito della maternità, senza peraltro mai ottenerlo e il rifiuto ha avuto come conseguenza diretta la decisione di dimettersi nel 9,4% dei casi.

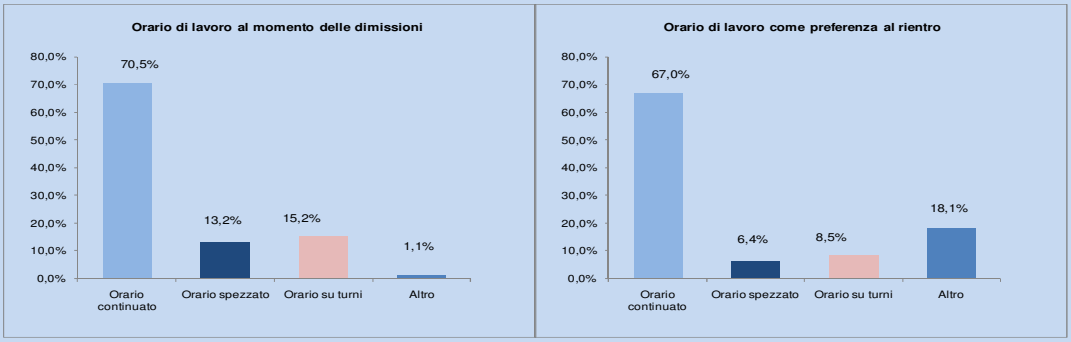
Il 14% delle lavoratrici full-time e il 24% delle part-time hanno *chiesto un orario di lavoro più flessibile,* concesso nel primo caso a 2 lavoratrici su 43 e nel secondo a 9 lavoratrici su 23. I datori di lavoro sembrano dunque assai poco propensi ad andare incontro alle esigenze delle dipendenti in materia di riduzione e/o flessibilità di orario, anche a costo di perdere le proprie risorse. La maggiore difficoltà di ottenere il part-time da parte di chi lavorava a tempo pieno indica, inoltre, che tale rigidità aziendale è ancora più difficile da superare laddove la situazione di partenza sia quella del lavoro a tempo pieno e orario continuato.

I dati evidenziano dunque come l'efficacia delle strategie di conciliazione non possa dipendere solo dalle madri-lavoratrici, ma debba risultare da sinergie e reciproca disponibilità a trovare soluzioni in grado di rispondere sia alle esigenze aziendali/di mercato, sia ai bisogni personali e familiari di chi nel mercato vorrebbe rimanere e continuare a svolgere il proprio lavoro.

Il confronto tra le tipologie di orario full-time e part-time svolte dalle lavoratrici al momento delle dimissioni e le tipologie di orario che le stesse desidererebbero se/quando dovessero riprendere l'attività lavorativa fornisce ulteriori spunti di riflessione.

Al momento delle dimissioni chi ha lasciato un lavoro a *tempo pieno* svolgeva nella grande maggioranza dei casi (oltre il 70%) un orario continuato, a fronte del 13% e del 15% di chi aveva un orario a tempo pieno ma, rispettivamente, spezzato o su turni. L'orario continuato "standard" rimane quello preferito dalla maggioranza delle intervistate, che indicano il full-time come preferenza al rientro, sebbene il suo peso sul totale di chi ha espresso tale posizione risulti leggermente inferiore (67%). Si dimezzano invece le percentuali di chi chiede un orario full-time spezzato o su turni, e aumenta decisamente chi risponde "altro" (Figura G), precisando le caratteristiche del full-time desiderato: per alcune lavoratrici la tipologia di full-time dipenderebbe dalla distanza tra abitazione e lavoro, dalla tipologia di lavoro o dall'organizzazione familiare. Altre intravedono nel lavoro autonomo o nell'attività libero professionale una strada percorribile o chiedono in ogni caso un orario flessibile. Altre ancora affermano che la tipologia di orario – sempre restando nell'ambito del tempo pieno – è sostanzialmente indifferente, purché sia compatibile con la cura dei figli o pur di riprendere il lavoro.

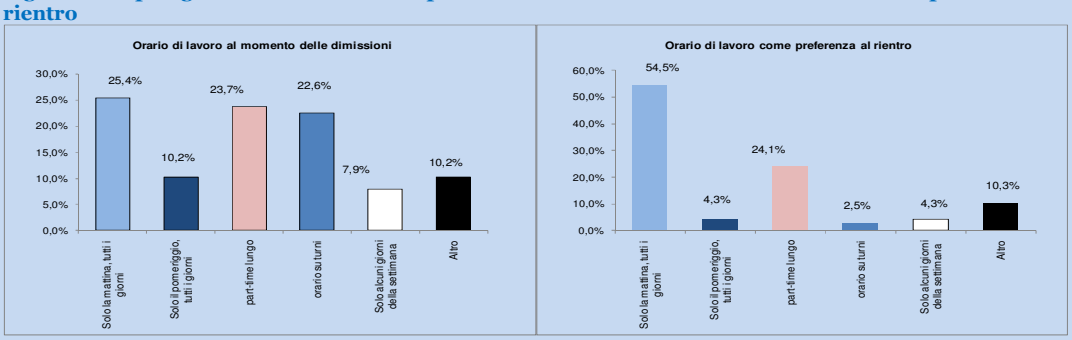
Figura G: Tipologie di orario di lavoro full-time al momento delle dimissioni e preferenze per il rientro



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

Anche le caratteristiche del *part-time* variano a seconda che esso venga analizzato al momento delle dimissioni o come preferenza indicata per il rientro dopo la maternità: nel primo caso le percentuali di chi svolge un orario ridotto la mattina, un part-time lungo o su turni non si distaccano molto una dall'altra, pur con una leggera prevalenza della prima tipologia (circa 25%). Il peso delle richieste di lavoro alla mattina raddoppia invece tra chi indica tale tipologia come preferenza al rientro (oltre il 54%), seguito dal part-time lungo (24% - senza scostamenti di rilievo rispetto alla situazione al momento delle dimissioni). Si dimezza invece la percentuale di richieste di part-time pomeridiano, rispetto a quella di chi lo svolgeva prima di dimettersi e anche le ulteriori tipologie di orario ridotto (su turni o alcuni giorni alla settimana) raccolgono poche preferenze, se confrontate con le rispettive percentuali di chi aveva tali tipologie di orario prima di dimettersi (Figura H). Anche nel caso del part-time, alcune lavoratrici ne specificano le caratteristiche "ideali", sottolineando l'importanza della flessibilità e della compatibilità dell'orario – di per sé sostanzialmente indifferente – con la cura dei figli e gli orari dei servizi all'infanzia. Alcune affermano inoltre di essere disposte a lavorare di sera, da casa, in job-sharing o ad alternare mattina/pomeriggio, a sostenere orari variabili o ad adattarsi "a quello che si trova", purché il tutto risulti compatibile con le esigenze e l'età dei figli e l'organizzazione familiare complessiva. Vi è infine una parte di lavoratrici che, come già accadeva per il full-time, pensa di lavorare in proprio per poter gestire autonomamente attività professionale e orari.

Figura H: Tipologie di orario di lavoro part-time al momento delle dimissioni e come preferenza al rientro



Fonte: Indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri in provincia di Milano

In sintesi si può dunque rilevare un notevole flessibilità e adattabilità da parte di una quota di chi cerca lavoro o immagina le caratteristiche che esso dovrebbe avere al momento del rientro dopo la maternità. La maggior parte delle intervistate continua però a chiedere, nei fatti, tipologie di orario piuttosto "rigide" (continuato nel caso del full-time e la mattina - o al più lungo - nel caso del part-time). Le motivazioni di tale discrepanza – e le relative soluzioni – possono/devono essere cercate in due direzioni: da un lato l'esigenza di conciliare gli orari di lavoro, part-time compreso, con gli orari dei servizi, a loro volta piuttosto rigidi. Dall'altro con un "senso di realtà" – sottolineato in più occasioni durante le interviste – che non permette nemmeno di immaginare, nella maggior parte dei casi, forme e tipologie di orario *davvero* flessibili e adattabili alle esigenze personali e familiari di chi lavora.

4. CONCLUSIONI E IMPLICAZIONI PER LE POLITICHE

L'indagine sulle lavoratrici madri dimissionarie in provincia di Milano ci restituisce un quadro non dissimile da quello rilevato da altre indagini condotte su scala sia nazionale che locale.

Nel caso della provincia di Milano le lavoratrici dimissionarie hanno dei livelli di istruzione medio-alti e delle condizioni di lavoro relativamente buone: una incidenza più elevata rispetto alla media provinciale di contratti a tempo indeterminato e di contratti di lavoro a tempo parziale, in larga misura di carattere volontario; dei livelli retributivi discreti soprattutto tra le donne italiane, mentre più bassi sono i salari delle donne immigrate; delle posizioni occupazionali abbastanza coerenti con il titolo di studio e un grado di soddisfazione mediamente elevato nei confronti del lavoro. Anche le condizioni del contesto socio-economico e familiare sono considerate soddisfacenti, sia in termini di reddito che di sostegno nel lavoro domestico.

Ci si potrebbe allora legittimamente domandare perché queste lavoratrici decidono di dimettersi nella fase della maternità.

La risposta è che si tratta in larga misura di decisioni legate al ciclo di vita. Decisioni dettate da una strategia a due tappe di medio periodo che prevede un'*uscita transitoria* dal mercato del lavoro, al fine di dedicare tempo ed energie ad allevare ed educare i figli nei primi anni di vita, e un successivo rientro[44]. E' questo il messaggio più importante che risulta dalla ricerca.

La transitorietà dell'uscita dal lavoro emerge con chiarezza se si considera che la quasi totalità delle donne intervistate (97%) pensa di rientrare nel mercato del lavoro e fra queste una quota consistente (19%) ha già trovato un altro lavoro. La volontà di rientro è motivata principalmente dalla necessità di avere un secondo reddito e di contribuire al bilancio familiare (65%), ma, anche, seppur in misura minore, da un interesse intrinseco per il lavoro (37%) e da un desiderio di indipendenza (17%).

All'interno di questo quadro le condizioni di lavoro e i problemi di conciliazione giocano un ruolo importante e vi sono anche situazioni di dimissioni dettate dalle difficoltà: se per un quarto delle madri intervistate dimettersi è effettivamente una "scelta" che riflette la volontà di avere più tempo per i figli e per se stesse, in altri casi sono le condizioni di lavoro che spingono alle dimissioni.

---

44 Questa strategia di uscita temporanea dal lavoro emerge anche dal basso numero di madri che è rientrata dopo la nascita del figlio e dallo scarso numero di madri che ha richiesto orari più adeguati alle esigenze di conciliazione: solo il 20% ha chiesto di passare ad un contratto part-time dopo la maternità e solo il 16% orari più flessibili. Un atteggiamento che potrebbe però riflettere l'aspettativa di ricevere risposte negative da parte dell'azienda, situazione che infatti si verifica, dato che nella maggior parte dei casi non è stato concesso né il part-time (69%) né un orario flessibile (84%).

Una percentuale consistente di donne (40%) sottolinea infatti dei problemi di conciliazione tra orari di lavoro e impegni di cura, che appaiono particolarmente sentiti fra le occupate in posizioni qualificate, con orari di lavoro difficilmente programmabili, e tra le occupate nelle piccole imprese commerciali. Un ulteriore venti per cento è rappresentato dalle occupate in posizioni marginali e con bassi salari, soprattutto straniere, che non hanno sostegni domestici e di cura e che non possono permettersi di pagare aiuti o servizi esterni. A queste si aggiunge una quota non irrilevante di donne (14%) che ha subito pressioni da parte dell'azienda o che è insoddisfatta del lavoro, specie fra le occupate qualificate.

Obiettivo della ricerca era anche quello di comprendere quali fossero le condizioni necessarie o auspicabili per poter rientrare nel mercato del lavoro dopo la fase di assenza.

L'aspetto su cui si concentrano maggiormente le aspettative femminili riguarda l'ambito dei tempi e dell'organizzazione del lavoro.

Quasi il settanta per cento delle neo-madri individua nella possibilità di avere degli orari di lavoro ridotti e, soprattutto, flessibili una delle condizioni essenziali per facilitare il rientro; più della metà (56%) auspicherebbe una maggiore disponibilità di servizi di cura adatti; solo un quinto delle intervistate indica come condizione facilitante il fatto di poter contare su di una maggiore convenienza economica in senso lato, data da una retribuzione più elevata, da una convenienza di carattere fiscale, dall'accesso a incentivi e bonus.

La compatibilità tra l'orario di lavoro e gli orari dei figli è dunque considerata particolarmente rilevante: la maggior parte delle donne intervistate vorrebbe un part-time alla mattina, possibilmente lungo, in concomitanza con gli orari di apertura dei servizi, quali asili nido e scuole materne. Alcune di loro, pur di poter conciliare il lavoro con gli impegni familiari offrono in cambio la disponibilità ad effettuare degli orari "atipici" di lavoro, nella fascia serale e festiva, oppure ad accettare anche orari differenziati, a condizione che siano programmabili.

A questo proposito è significativo sottolineare che le preferenze espresse si differenziano in base al livello di istruzione. Si rileva infatti che, mentre per le donne con un titolo di studio elevato è il fatto di poter disporre di servizi adeguati la condizione più rilevante per facilitare il rientro, per le donne con un titolo di studio medio è più significativo poter avere un orario di lavoro flessibile. Le donne con un grado di istruzione basso sono invece più sensibili ai costi da sostenere per l'accesso ai servizi di cura e a tutti gli aspetti economici che rendono il lavoro retribuito più o meno conveniente, quando è concomitante con un carico familiare oneroso.

I risultati dell'indagine sembrano dunque confermare che il grave ritardo occupazionale femminile in Italia non dipende tanto da una scarsa disponibilità soggettiva al lavoro da parte delle donne, anche quando hanno carichi familiari, ma è soprattutto l'effetto di una costruzione sociale-istituzionale che connota la maternità solo come una responsabilità femminile e che si aspetta delle soluzioni di tipo privato-individuale anziché collettive. In questo modo continua a

disincentivare una presenza femminile consistente e stabile nel mercato del lavoro, soprattutto in presenza di carichi familiari.

La volontà di rientro nel lavoro si scontra infatti con condizioni sfavorevoli che penalizzano l'occupazione femminile. Da un lato, il perdurare di stereotipi culturali che incidono ancora nella divisione di genere dei ruoli familiari e nella distribuzione asimmetrica del lavoro retribuito - che in Italia continuano a pesare più che in altri paesi europei, anche di area mediterranea[45] - dall'altro i deficit del sistema di welfare italiano, a partire dalla scarsa disponibilità di servizi sociali adeguati e flessibili.

Lo stato di arretratezza italiano è evidente nel caso dei *servizi alla prima infanzia*: i nidi oggi in Italia coprono circa il 9% della domanda e in Lombardia il 14,8% mentre l'obiettivo posto dall'Unione Europea è del 33%. Pur trattandosi di servizi pubblici di buona qualità, la loro offerta è razionata[46], sia in relazione alle strutture che agli orari di apertura e i costi a carico delle famiglie sono relativamente elevati[47].

Un ulteriore aspetto è legato alla *scarsa diffusione* nelle imprese *del lavoro part-time e di orari flessibili* finalizzati alla conciliazione e dunque a determinate fasi nel ciclo di vita di donne e uomini. In Italia la crescita dei tassi di occupazione femminile è avvenuta in passato senza una crescita concomitante del lavoro part-time, che solo negli ultimi anni è aumentato sensibilmente, con la progressiva terziarizzazione dell'economia, ma quasi esclusivamente fra le donne. La diffusione dei contratti di lavoro part-time si mantiene tuttavia più bassa della media UE e dei paesi nordici e anglosassoni e si caratterizza sia per la minore volontarietà, anche tra le donne, che per la maggiore difficoltà di ritorno al full time al cambiare delle condizioni e delle esigenze familiari. Lo scarso utilizzo del lavoro part-time nelle imprese è riconducibile a problemi e costi organizzativi e di gestione delle risorse umane, ma anche alla scarsa consapevolezza dei potenziali vantaggi, soprattutto nelle realtà di piccole e medie dimensioni (Samek, Semenza 2004).

L'abbandono dell'attività lavorativa o l'inattività possono essere anche il frutto di un razionale calcolo di convenienza, che scatta quando la posizione occupazionale della donna non raggiunge i livelli attesi di soddisfazione economica o professionale (Ricci 2003). Se da un lato l'attività lavorativa femminile porta ad un aumento del reddito familiare, dall'altro questo stesso aumento incide sui costi da sostenere. La presenza di un secondo reddito, solitamente femminile, rischia di far perdere prestazioni e/o agevolazioni condizionate alla situazione

[45] Lo dimostra il fatto che nei casi in cui sono gli uomini a doversi occupare dell'organizzazione famigliare (ad esempio in caso di vedovanza), la carriera lavorativa risente in breve tempo delle stesse difficoltà e discriminazioni che si verificano di norma nei percorsi di lavoro femminili (Crompton 2000).

[46] Secondo le stime di Zollino (2008) le cosiddette famiglie "razionate" sono il 5%, le "famiglie scoraggiate" sono l'8%, e le "famiglie dissuase" per costi e qualità dei servizi nido sono il 10%. Usano il nido soprattutto le madri più istruite e con maggiore reddito, anche considerando solo le madri occupate.

[47] Un quadro sull'utilizzo dei servizi alla prima infanzia si ricava da un'indagine Istat (2007b), da cui risulta che le famiglie non utilizzano gli asili nido perché sono troppo costosi (28.4%), per mancanza di posti (27%), perché i servizi non sono disponibili nella zona di residenza (20,9%), perché sono organizzati con orari troppo rigidi (9,7%).

economica della famiglia[48]. A ciò si aggiunga che i servizi di cura sono scarsi, costosi e con orari troppo limitati e rigidi; che le retribuzioni femminili sono più basse di quelle maschili a parità di condizioni; che la progressione di carriera è più lenta; che le opportunità di impiego sono limitate e concentrate solo in alcuni settori; che le probabilità di disoccupazione o di accesso a contratti temporanei o irregolari sono elevate.

Se si considera il piano delle "motivazioni individuali" è più che giustificato che "l'effetto di scoraggiamento" pesi in modo generalizzato sulle donne, ad eccezione della fascia più istruita, che ha accesso a retribuzioni più elevate e a lavori più soddisfacenti e che è meno disposta ad abbandonare il lavoro anche a fronte del maggiore investimento effettuato. L'effetto di scoraggiamento si manifesta sia nella decisione di uscire dal mercato retribuito in concomitanza con la nascita di un figlio, sia nel ricercare nicchie occupazionali che, pur penalizzanti sul piano della remunerazione e della qualità del lavoro, offrono orari ridotti e possibilmente programmabili, entrambe condizioni divenute rare per le nuove generazioni.

Quali politiche per sostenere l'occupazione delle donne con figli?

L'indagine conferma che per consentire alle madri di riprendere a lavorare come desidererebbero, servono condizioni di lavoro e orari più flessibili e una maggiore offerta di servizi a basso costo, oltre che una più equa divisione del lavoro di cura all'interno delle famiglie. Una maggiore disponibilità di servizi di cura, di lavoro part-time e di orari flessibili, non solo aumenterebbe la probabilità delle donne con figli piccoli di continuare a lavorare, ma potrebbe anche aumentare la probabilità di avere figli (Del Boca, 2002).

Servono anche politiche di sostegno al rientro nel lavoro per le madri che hanno scelto di uscirne temporaneamente nei primi anni di vita dei figli. L'indagine evidenzia un certo ottimismo delle intervistate sulla possibilità di trovare lavoro una volta che si decide di rientrare, anche per il particolare contesto territoriale che presenta probabilità di occupazione femminile relativamente elevate nonostante la crisi. I dati provenienti da altre indagini sulle probabilità di rientro nel lavoro delle madri mostrano però un quadro decisamente meno favorevole e, soprattutto, la difficoltà a trovare posti di lavoro compatibili con l'organizzazione familiare.

Un ulteriore aspetto riguarda la scarsa conoscenza delle tutele e la lotta alle dimissioni "forzate". L'indagine ha evidenziato che solo l'8% delle intervistate era a conoscenza dell'esistenza e del ruolo della Consigliera di Parità. Per quanto riguarda le dimissioni forzate, come anche indicato nel rapporto, la diffusione del nuovo modello di dichiarazione, il rivalutato ruolo del funzionario che deve convalidare le dimissioni, l'obbligo del report statistico annuale e il coinvolgimento

[48] Jaumotte (2003) stima che in Italia nel 2000-2001, a causa della presenza di numerose esenzioni basate sul reddito familiare, il secondo reddito è tassato il 60% in più rispetto ad una persona sola nel caso in cui il secondo reddito familiare equivalga a due terzi del reddito principale, ed il 40% in più nel caso in cui il secondo reddito equivalga al 100% di quello principale. Il differenziale nella tassazione è superiore a quello medio stimato per i principali paesi OCSE considerati nello studio, soprattutto nel primo caso.

della Consigliera di Parità, possono essere strumenti importanti per fronteggiare le dimissioni "forzate" tra le lavoratrici madri. L'istituto della convalida da solo non è infatti sufficiente ad arginare il fenomeno, se non è accompagnato da una crescente responsabilizzazione da parte di chi è chiamato all'accertamento delle dimissioni e da un presidio costante del fenomeno, mediante azioni di monitoraggio efficaci anche al fine di realizzare interventi mirati a ridurne le cause e a rispondere ai bisogni prioritari delle lavoratrici che si dimettono.

Sul tema delle pari opportunità di genere nel lavoro e sull'incentivazione all'occupazione femminile è stata già attivata una gamma molto estesa di interventi finanziati sia dai Fondi Europei che da alcune leggi nazionali - come la legge 53/2000 sulla conciliazione - regionali e locali.

Tuttavia, a fronte di un proliferare di progetti e finanziamenti, quasi sempre di carattere temporaneo, non è stata realizzata nessuna azione politica con il fine esplicito di fare aumentare l'occupazione femminile, evitando una dispersione delle risorse (Samek, Semenza, 2009). Pensiamo a qualcosa di analogo alla politica del reddito e mezzo fondata sul lavoro part-time, messa in atto in Olanda negli anni ottanta, che ha concorso a realizzare quello che è stato definito come "il miracolo olandese".

La questione è naturalmente assai complessa e chiama in causa anche il livello di governo delle politiche da introdurre o da razionalizzare, all'interno di un rapporto di scambio fra centro e amministrazioni locali. Dovendo ragionare su concrete proposte di policy, esse dovrebbero innanzitutto rispondere a tre criteri generali: a) allargare le possibilità di scelta delle donne, b) tenere conto delle differenze interne alla popolazione femminile, c) adottare politiche integrate e valutate in merito al loro impatto di genere, evitando effetti controproducenti[49].

Pensare ad un approccio integrato per sbloccare l'impasse occupazionale delle donne con carichi familiari in Italia, significa intervenire non soltanto nel mercato del lavoro con politiche mirate, ma anche pensare a dei correttivi nelle politiche sociali, fiscali e previdenziali. Significa tentare di ridurre le disparità di trattamento nel mercato del lavoro, facendo rispettare con maggiore rigore i principi costituzionali e le più recenti direttive anti-discriminatorie adottate dall'Unione europea[50] e combattere gli stereotipi culturali che perpetuano l'iniqua divisione del lavoro sociale fra donne e uomini[51].

---

[49]Pensiamo ad esempio al "bonus bebè" e alla de-tassazione degli straordinari, che hanno l'effetto di escludere ulteriormente le donne dal mercato del lavoro.

[50] Come si legge in un recente lavoro di M.Barbera (a cura di, 2007), siamo in una "nuova stagione della legislazione antidiscriminatoria" che fa seguito alle prime clausole inserite nel Trattato di Amsterdam 1998 (art.13) e art. 119 (ora art.141). A partire da queste basi giuridiche, nel 2000 l'Unione europea adotta una nuova direttiva (n.2000/78/Ce) che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e nel 2002 (direttiva 2002//73/Ce) sulla discriminazione di genere nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e nella formazione professionale; in seguito, un'altra direttiva del 2004 attua il principio dell'uguaglianza di donne e uomini nell'accesso ai beni e ai servizi e alla loro fornitura e nel 2006 un'ulteriore direttiva che riordina il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento nel lavoro.

[51] In un giorno medio della settimana le donne italiane dedicano al lavoro familiare 5h20' più di tutte le altre donne europee e gli uomini dedicano alle stesse attività meno tempo (1h35') che in tutti gli altri paesi europei; considerando un indicatore sintetico, relativo al tempo dedicato al lavoro dai genitori in coppia con figli fino a 6 anni, risulta che in Italia

Alcune proposte operative a livello locale

Sostenere l'occupazione femminile ed evitare l'abbandono del posto di lavoro in concomitanza della maternità, richiede di promuovere interventi da realizzarsi sul territorio e nei contesti aziendali attraverso il coinvolgimento e l'azione di più attori (Enti Locali, imprese, associazioni datoriali e sindacali, organi istituzionali a tutela delle Pari Opportunità) che agiscano in sinergia fra loro.

É anche necessario mettere in campo adeguate risorse (alcune già disponibili, ma poco utilizzate, come ad esempio gli interventi previsti dall'articolo 9 - Misure a sostegno della flessibilità d'orario in azienda della L.53/2000), e portare a sistema sperimentazioni interessanti per modalità di azione ed effetti, avviate negli anni passati e finanziate soprattutto nell'ambito della programmazione comunitaria, che potrebbero contribuire a sostenere la permanenza nel lavoro delle neo-madri e delle persone con carichi familiari.

Tra gli interventi che potrebbero essere rafforzati a livello locale ci sono:

- *azioni informative e di sensibilizzazione* rivolte: alle imprese per promuovere una maggiore attenzione ai problemi di conciliazione e alla flessibilità degli orari; ai lavoratori/trici sui diritti e le tutele esistenti e sugli organi istituzionali deputati a farli rispettare; alla collettività per promuovere un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi attraverso una maggiore corresponsabilità tra i genitori;
- *politiche di rafforzamento della posizione lavorativa e professionale delle lavoratrici al rientro dalla maternità* (formazione ed aggiornamento, sostegno e accompagnamento al rientro nel lavoro);
- *aumento e diversificazione dei servizi di cura e politiche dei tempi*;
- *sostegno economico per l'acquisto di servizi di cura* (come ad esempio i voucher di conciliazione) per le donne che lavorano o che sono attivamente in cerca di lavoro;
- *certificazioni di genere delle imprese e meccanismi premiali a livello istituzionale*.

Azioni di informazione e di sensibilizzazione

La realizzazione di azioni informative e di sensibilizzazione rivolte alle imprese, ed in particolare alle piccole imprese e alle imprese artigiane, è necessaria per sensibilizzare i datori di lavoro al tema della conciliazione, diffondere la conoscenza degli *strumenti approntati dalla legge 53/2000*, in primis i *congedi parentali per i padri* e la possibilità per le imprese di implementare *modalità flessibili di organizzazione e dello'orario di lavoro* grazie all'erogazione di specifici contributi.

---

le donne dedicano il 20% del tempo al lavoro retribuito e l'80% al lavoro familiare e gli uomini il 77% al lavoro retribuito e il 23% al lavoro familiare, proporzione fra le più squilibrate in Europa (Eurostat 2004, in Istat 2008).

Azioni di informazione e sensibilizzazione mirate dovrebbero essere rivolte anche alle parti sociali (organizzazioni sindacali e datoriali) e agli enti locali per incentivare un ruolo più attivo nella promozione di interventi di sostegno alla conciliazione nelle imprese e nelle politiche dei tempi.

Importante è anche informare le lavoratrici e i lavoratori sui propri diritti e tutele, anche in chiave di prevenzione delle dimissioni rassegnate in costanza di maternità. A questo fine, oltre ad azioni informative da realizzarsi direttamente in azienda, è necessario sia dare maggiore visibilità agli organi deputati a fornire tutela alle lavoratrici (in primis la Consigliera di Parità), che prevedere in seno alla Direzione Provinciale del Lavoro un servizio non solo informativo ma anche di accompagnamento alle dimissioni. Molte intervistate si sono mostrate infatti desiderose di parlare con qualcuno dei problemi che stavano ancora vivendo, non mancando di lamentare la carenza di servizi e organismi deputati a fornire sostegno alle lavoratrici in maternità.

La realizzazione di azioni di comunicazione e sensibilizzazione sull'importanza della conciliazione e di un'equa divisione delle responsabilità familiari e di cura tra i sessi potrebbe avvenire anche tramite l'organizzazione di eventi pubblici di animazione del territorio realizzati dagli enti locali, come ad esempio campagne informative, seminari e altre iniziative di aggregazione tra padri e figli, iniziative culturali e di spettacolo sul tema.

Misure di sostegno alla conciliazione in azienda

Gli *interventi di sostegno alla flessibilità degli orari di lavoro* dovrebbero essere ulteriormente diffusi e consolidati: il part-time nelle sue svariate forme; l'ampliamento delle fasce orarie in entrata, in uscita o in pausa pranzo; la banca delle ore individuali[52] e la banca delle ore multi-periodale[53]; l'utilizzo flessibile di ferie e permessi; prassi aziendali di modifica concordata dell'orario di lavoro.

In particolare, il lavoro *part-time* risponde alle esigenze delle lavoratrici (come confermato anche dall' indagine) con problemi di conciliazione. Le richieste delle lavoratrici spesso non sono però accolte dalle aziende per motivi gestionali, economici o, talora, anche pregiudizi associati ad una mentalità organizzativa di tipo tradizionale. Incentivare l'utilizzo del part-time richiede quindi di agire sulla cultura lavorativa e organizzativa delle imprese, anche riducendo il disincentivo economico per i datori di lavoro. Se la promozione di azioni informative e di sensibilizzazione all'utilizzo del part-time può essere di aiuto a contrastare i pregiudizi diffusi che finiscono per creare spesso un ambiente ostile alla lavoratrice che ne fruisce, fondamentale è

---

[52] La banca delle ore è un istituto introducibile nei contratti collettivi nazionali e nei contratti aziendali, che consente di accantonare le ore di straordinario effettuate in un apposito conto. Il/la lavoratore/trice può usufruire, entro un limite di tempo specifico, delle ore accumulate effettuando riposi compensativi. Si tratta di uno strumento di flessibilità che risponde alla duplice esigenza dei picchi produttivi delle aziende e delle necessità familiari di lavoratori e lavoratrici.

[53] Si tratta di uno strumento oggetto di diverse sperimentazioni che combina l'istituto della banca delle ore con l'orario multiperiodale. I dipendenti possono cioè organizzare il poprio lavoro su base trimestrale, anzichè su base giornaliera e pianificare le giornate lavorative di settimana in settimana, rispettando la propria media oraria che viene però calcolata su base trimestrale. In questo modo, il/la dipendente che abbia necessità di restare a casa per problemi familiari per una

altresì la realizzazione di sperimentazioni in azienda (anche grazie agli incentivi per la flessibilità dell'orario previsti dall'art. 9 della legge 53/00) di forme di part-time differenti (orizzontale, verticale e misto) e, soprattutto, di part-time reversibile[54] che tengano conto delle esigenze delle lavoratrici (e dei lavoratori).

Particolarmente efficace sembra essere, inoltre, la promozione di protocolli/accordi quadro fra attori istituzionali e parti sociali (associazioni sindacali e datoriali), volti ad orientare le contrattazioni aziendali, definendo ipotesi di diritto al part-time ulteriori rispetto a quelle prescritte dalla legge, ovvero ipotesi di superamento della percentuale massima consentita dai CCNL per esigenze familiari riferite alla maternità, nonché meccanismi di incentivazione alle aziende che ne incrementino l'utilizzo.

Oltre alle azioni per la flessibilità dell'orario di lavoro, cruciali sono anche gli interventi che introducono *modalità di organizzazione del lavoro flessibili* (anche questi finanziabili con la legge 53/2000): telelavoro, job-sharing[55], "orari ad isole"[56], etc., che possono ridurre l'assenteismo ed evitare situazioni in cui il/la lavoratore/trice siano costretti a dimettersi.

Sostegno alle lavoratrici al rientro dalla maternità

Il ricorso alla flessibilità dell'orario e/o dell'organizzazione del lavoro può produrre effetti positivi sulla permanenza e/o il rientro al lavoro delle lavoratrici con carichi familiari, se è accompagnato da *azioni formative/di aggiornamento* per il rafforzamento della loro posizione professionale. Sono molte infatti le donne che si dimettono non solo a causa dei problemi di conciliazione, ma anche perché non stimolate nel percorso di crescita e di carriera. Sospendere il lavoro in concomitanza di particolari fasi della vita per motivi legati alla maternità e alla cura dei figli, costituisce un ostacolo alla carriera soprattutto per chi lavora in contesti dinamici e competitivi. In questi casi, andrebbero potenziate le competenze delle lavoratrici (e dei lavoratori) al rientro dai congedi di maternità e parentali, attraverso l'offerta di strumenti diversificati a sostegno dell'aggiornamento professionale: *corsi formativi* (anche alta formazione), da predisporre secondo modalità organizzative attente alla conciliazione (ad esempio con ricorso alla FAD); *azioni di accompagnamento al rientro al lavoro* in azienda e a supporto della professionalità, come il *mentoring*[57] o *azioni di tutoraggio* volte ad accompagnare il rientro.

---

settimana, può organizzare la propria assenza senza ricorrere a giornate di ferie e recuperando le ore nel trimestre di riferimento.

[54] Il part-time reversibile consiste in una richiesta di riduzione dell'orario di lavoro su richiesta del lavoratore solo temporanea e con diritto al ritorno al tempo pieno. L'azienda per la concessione del part-time reversibile può ottenere un finanziamento dalla legge 53/00.

[55] Il job sharing (se previsto dal contratto aziendale), può consentire la copertura di una singola posizione lavorativa con la prestazione part-time di due dipendenti.

[56] Con gli "orari ad isole" le lavoratrici si accordano fra loro per decidere il proprio orario di lavoro, in relazione alle necessità familiari di ciascuna, ma comunque secondo un'ottica di complementarietà degli orari.

[57] Per "mentoring" si intende un'attività che mira alla valorizzazione delle potenzialità del lavoratore/trice, mediante il trasferimento di competenze e conoscenze reso possibile dall'affiancamento di un lavoratore più esperto o consulente specifico (mentore).

Anche la predisposizione di strumenti/servizi di comunicazione/informazione rivolti ai/alle lavoratori/trici durante il periodo di sospensione del lavoro, volti a fornire informazioni e aggiornamenti su ciò che accade nel contesto aziendale[58], può contribuire mantenere i contatti con l'azienda e a rafforzare il senso di appartenenza e continuità.

Incremento e diversificazione dei servizi di cura e flessibilità degli orari di apertura

Oltre ad accrescere la quantità e la qualità dei *servizi di cura* (soprattutto per i minori da 0-3 anni) disponibili sul territorio, è importante anche diversificare l'offerta sia in termini di orari che di modalità delle prestazioni, per fornire un'offerta il più possibile rispondente alle diverse esigenze delle famiglie, senza gravare eccessivamente sui bilanci pubblici. Ad esempio, negli ultimi anni, oltre all'aumento dell'offerta di servizi pubblici, si sono diffuse nel Nord Italia forme di servizio innovative e flessibili come le "tate qualificate"[59], nidi famiglia o asili a domicilio. In questa direzione vanno anche molte esperienze ("nidi in casa") realizzate nel territorio milanese grazie alla legge n. 23 del 1999[60], che necessiterebbero di essere ulteriormente consolidate e rafforzate. Come sperimentato ad esempio in Emilia Romagna, il FSE potrebbe finanziare sia l'attività di formazione e aggiornamento del personale che le forme di sostegno economico (voucher) per fruire del servizio.

Sono, altresì, auspicabili tutte le azioni di sostegno alla creazione di nidi aziendali ed interaziendali anche in forma associata, l'acquisto in outsourcing dei servizi di conciliazione e di altri servizi socio assistenziali (ludoteche, doposcuola per gli alunni delle scuole primarie, etc.), in stretta correlazione ai fabbisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, ovvero anche servizi di navetta/taxi collettivo in relazione alle esigenze delle lavoratrici.

Molto si può e si deve fare circa le modalità di funzionamento dei servizi, soprattutto per quanto concerne gli orari di apertura, tra i principali ostacoli alla conciliazione indicati dalle dimissionarie. Orari troppo rigidi e ridotti mal si conciliano con le esigenze lavorative, non solo nel caso del lavoro full time, ma con forme di part-time diverse da quello orizzontale (non sempre rispondente alle esigenze delle aziende).

---

[58] Un esempio è costituito dal «portale di contatto» realizzato da IBM Italia S.p.A di Milano per consentire alla lavoratrice e al lavoratore che si assentano dal lavoro per lunghi periodi di tempo (maternità, malattia, periodo sabbatico) di mantenere il contatto con l'impresa e continuare ad avere informazioni su quanto accade nel contesto aziendale.

[59] A titolo esemplificativo, si segnala il progetto "Tata Bologna" che prevede la qualificazione di baby sitter a sostegno dei nuclei familiari con figli da 0 a 10 anni. Il progetto realizza percorsi formativi (con rilascio di attestato) e definisce criteri e condizioni per l'assunzione delle baby sitter formate per almeno 24 ore settimanali e per un periodo di almeno 3 mesi. Le "tate "sopperiscono a bisogni concreti della vita quotidiana, sia programmabili in anticipo (per esempio particolari orari di lavoro dei genitori, oppure copertura degli orari immediatamente precedenti o seguenti l'orario dei servizi di cura), che imprevedibili per modalità e durata (malattie dei bambini che frequentano le strutture educative, emergenze etc..)

[60] La legge (art. 4, 2 comma) prevede il sostegno a forme di auto-organizzazione e mutualità familiare, quali i "Nidi Famiglia" e definisce tali servizi come "attività di cura di bambini 0 a 3 anni, svolta senza fini di lucro, promossa ed autogestita da famiglie utenti".
La Regione Lombardia, sulla base di tale legge, ogni anno emana un bando per l'erogazione di finanziamenti rivolti a operatori del terzo settore (onlus, cooperative, associazioni, …) operanti nel territorio da almeno due anni.

Sostegno economico all'acquisto di servizi di cura

L'indagine ha mostrato che in diversi casi la motivazione delle dimissioni è legata al costo dei servizi di cura, che spesso va a sommarsi agli altri costi da sostenere per far fronte agli orari non coperti dai servizi, oppure in caso di malattia del bambino. Il costo dei servizi può quindi incidere sulla convenienza stessa del lavorare, soprattutto per le lavoratrici part-time, per le "pendolari" (in questo caso infatti al costo del servizio si sommano anche i costi di trasporto), per le lavoratrici con bassi salari. Sotto questo profilo, non è da sottovalutare l'importanza che possono rivestire le azioni di sostegno economico (contributi, assegni di cura), che concorrano a ridurre le spese per l'acquisto e la fruizione dei servizi delle madri che lavorano.

Il *voucher di servizio*, ad esempio, è una forma di intervento già sperimentato in molti territori ad opera degli Enti Locali, che può essere ulteriormente consolidato, anche incentivando le imprese a includere queste forme di sostegno nei benefit aziendali.

Le imprese possono infatti prevedere per le proprie lavoratrici ulteriori servizi che aiutino a far fronte agli impegni quotidiani (ad esempio, servizi di informazione sugli aspetti previdenziali; sportelli aziendali per l'espletamento di pratiche di varia natura per i dipendenti, presidi medici, servizi di alloggio), facilitando la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e contribuendo a creare nel contempo un clima aziendale più attento alla dimensione familiare (*family friendly*).

Azioni di sostegno economico possono essere introdotte anche in riferimento ai congedi parentali maschili, attraverso, ad esempio,l'erogazione di contributi specifici per le famiglie in cui sia il padre a fruire del congedo parentale.

Certificazioni di genere delle aziende e meccanismi premiali

Quale ultima indicazione operativa, si ritiene importante insistere sulla necessità di diffondere sistemi di autodiagnosi e certificazione di genere delle aziende attraverso meccanismi premiali.

Negli ultimi anni infatti l'uguaglianza di genere nel lavoro è diventata sinonimo di qualità del lavoro e, in quanto tale, suscettibile di influire sulla strutturazione stessa dei sistemi qualità e per questa via sull'organizzazione aziendale e del lavoro[61]. In Italia, tuttavia, non è ancora ben radicata la consapevolezza del potenziale impatto sulla qualità e competitività delle imprese di progetti legati alla diffusione dell'uguaglianza di genere nel lavoro e tali iniziative rivestono ancora un ruolo assolutamente marginale, a differenza di quanto sta avvenendo in altri paesi europei. Diventa, dunque, importante dare vita a progetti che, da un lato, diano visibilità a quelle organizzazioni che già attuano una piena valorizzazione delle pari opportunità di genere (magari formalizzando le pratiche attuate nella gestione del personale) e, dall'altro, spingano imprese ed organizzazioni ad attuarle, sostenendo la permanenza o il rientro delle donne nel lavoro.

---

[61] La stessa Unione Europea ha iniziato a prendere in considerazione dal 2001 il tema dell'uguaglianza di genere in relazione alla Responsabilità Sociale di Impresa (RSI).

La certificazione di genere, peraltro, può rappresentare un utile strumento di marketing, comunicazione e promozione per le imprese e/o gli enti che se ne dotino.

La creazione e il consolidamento di sistemi di autodiagnosi e certificazione richiede il coinvolgimento delle istituzioni e degli enti locali nella definizione di meccanismi che incentivino le imprese ad implementare le azioni in via permanente. Si potrebbero ad esempio sviluppare modalità di riconoscimento pubblico/istituzionale per le aziende che ottengono la certificazione di qualità di genere, basate sull'attribuzione di un marchio di genere (Bollino di equità sociale e di genere) con finalità promozionali per i soggetti che lo ottengono, oppure che permetta di ottenere punteggi premiali/priorità nel caso di bandi e appalti pubblici, o che, addirittura, costituisca un criterio di ammissibilità. Nei primi due casi il marchio si caratterizzerebbe per una forte finalità di incentivo e promozione di comportamenti virtuosi (comunque facoltativi), mentre nell'ultimo caso diverrebbe condizione necessaria per l'ottenimento di finanziamenti pubblici.

Il ruolo dell'Ufficio della Consigliera di Parità provinciale[62]

Il Protocollo siglato nel 2008 tra l'Ufficio della Consigliera di Parità e la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, sancendo fattivamente la collaborazione tra i due organismi, ha prodotto un rafforzamento del ruolo dell'Ufficio della Consigliera nello svolgimento delle sue azioni.

A rivelarsi particolarmente significativi sono stati gli impegni assunti da parte della Direzione Provinciale del Lavoro sia a trattare con tempestività (nell'ambito dell'ordinaria programmazione dell'attività ispettiva) le questioni sollevate dall'Ufficio della Consigliera di Parità, che quelli a carattere informativo necessari a rafforzare il ruolo di prevenzione dei fenomeni di discriminazione svolto dall'Ufficio della Consigliera[63]. In particolare il Protocollo prevede che la Direzione Provinciale del Lavoro fornisca periodicamente, e comunque con cadenza almeno semestrale, i dati statistici in proprio possesso, ove possibile disaggregati per genere e i dati riguardanti le cessazioni dei rapporti di lavoro delle lavoratrici madri in periodo protetto (sia per dimissioni che licenziamenti). Inoltre, la Direzione Provinciale del Lavoro si impegna a comunicare all'Ufficio della Consigliera di Parità tutti i casi di discriminazione di genere di cui venga a conoscenza nel corso dell'attività ispettiva e, di rimando, l'Ufficio della Consigliera si impegna a ricevere le lavoratrici/lavoratori che denuncino alla Direzione Provinciale del Lavoro di aver subito una discriminazione di genere. Per garantire un opportuno scambio di informazioni, monitoraggio e coordinamento delle rispettive attività, i due organismi si impegnano a riunirsi almeno ogni sei mesi.

L'impegno a collaborare e coordinarsi reciprocamente previsto nel Protocollo ha anche una chiara valenza formativa e di apprendimento, che si concretizza nella previsione di momenti di studio e di scambio di esperienze sul tema delle discriminazioni di genere, promossi dall'Ufficio

[62] Il paragrafo è stato scritto in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano
[63] Per una visione completa si rinvia al testo del Protocollo in appendice, p.79

della Consigliera di Parità e rivolti agli ispettori del lavoro operanti presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

È' evidente che l'agire in sinergia da parte dei due organi può accrescere l'efficacia delle azioni contro le discriminazioni di genere e offrire anche maggiori garanzie di riduzione del fenomeno delle dimissioni femminili durante la maternità.

Come indicato anche da alcune delle intervistate, per prevenire le dimissioni è particolarmente importante rafforzare l'informazione circa le tutele di cui dispongono le lavoratrici madri e dare maggiore visibilità all'Ufficio della Consigliera di Parità. Una maggiore conoscenza dei compiti e del ruolo svolto dall'Ufficio della Consigliera di Parità, unitamente ad un percorso di affiancamento per chi decide di dimettersi dopo la maternità potrebbero costituire delle modalità di intervento tempestive ed efficaci.

Per quanto concerne il primo aspetto, già il presente progetto ha consentito una precisa azione di sensibilizzazione e promozione dell'Ufficio della Consigliera di Parità, attraverso la messa a disposizione di materiale informativo. Ulteriori azioni di comunicazione e sensibilizzazione su compiti e ruolo dell'Ufficio della Consigliera sono comunque auspicabili anche per il futuro.

Oltre a ciò è necessario un percorso di affiancamento per le madri dimissionarie, in quanto appare verosimile ritenere che alcune lavoratrici siano giunte alla decisione di dimettersi entro un anno di vita del bambino, perché ritengono impraticabile, all'interno della propria organizzazione lavorativa, qualsiasi forma di flessibilità o misura di conciliazione tra tempo di lavoro e famiglia, convinzione il più delle volte non verificata con l'organizzazione stessa. Un percorso di consulenza strutturato, a supporto della lavoratrice, che intenda verificare la fattibilità di modalità lavorative più adatte alla conciliazione, potrebbe essere di grande rilevanza ed influire sulla diminuzione del numero di abbandoni lavorativi.

Questo è l'agire quotidiano dell'Ufficio della Consigliera di Parità, anche se è evidente che il numero delle lavoratrici che riescono ad avvalersi delle competenze dell'Ufficio è ancora ridotto, mentre è sempre più importante intercettare le lavoratrici prima che si dimettano.

A questo riguardo, in considerazione anche delle scarse risorse economiche a disposizione dell'Ufficio della Consigliera, molto potrebbe fare una contrattazione di secondo livello ad opera di associazioni datoriali e sindacali attente all'implementazione di misure di conciliazione. L'Ufficio della Consigliera, d'altro canto, può attivamente prestare la propria esperienza in termini di metodologie di conciliazione e supporto alla crescita di un'organizzazione aziendale rivolta più ai risultati che non alla presenza in azienda, veri elementi discriminanti per i lavoratori padri e le lavoratrici madri, che si trovano nella necessità di dedicare tempo alla cura.

Il mondo del lavoro, anche a seguito del periodo di crisi, sta attraversando un momento di profonda trasformazione secondo modelli che, partendo dalla necessità di maggiore efficienza e minori costi organizzativi, portano alla riduzione dell'occupazione; non si può perdere l'occasione per promuovere azioni di sensibilizzazione nelle aziende e per suggerire modelli

organizzativi diversi che tengano conto delle esigenze della vita del lavoratore: formazione e qualificazione ma anche età, genere, famiglia, esigenze di cura, etc …

Le nuove azioni di conciliazione devono andare di pari passo con l'applicazione delle normative antidiscriminatorie: il ruolo di verifica svolto dagli Ispettori del lavoro, rivolto oggi anche all'analisi delle modifiche legate alle organizzazioni e alle ristrutturazioni aziendali, con particolare attenzione alle azioni di demansionamento, costituisce una solida base da cui partire per indurre all'abbandono di un modello culturale ormai obsoleto e che sempre meno si concilia con la vita reale.

BIBLIOGRAFIA

Barbera M. (a cura di); *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè Editore, 2007

Bimbi F. (a cura di), *Madri sole: sfide politiche e genitorialità alla prova* - Roma, Edizioni Lavoro, 2005

Cardinali, V., (a cura di), *Crisi finanziaria e ripercussioni sulla presenza femminile nel mercato del lavoro*, ISFOL, Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, 2008

Cardinali, V.,(a cura di), *Donne in percentuale: occupazione femminile ruoli apicali,* Editall, Le monografie del centro studi e ricerche, Roma, 2007

Cardinali, V.,(a cura di), *Donne, madri e lavoratrici. Criticità e dilemmi dell'occupazione femminile*, Editall, Le monografie del Centro studi e ricerche, Roma, 2007

Crompton R., *Gender, Comparative Research and Biographical Matching*, working paper, EUI Workshop, Villa Schifanoia, 11-12 Maggio 2000

Del Boca, D., "*The Effect of Child Care and Part-Time Opportunities on Partecipation and Fertility Decision in Italy*". Journal of Population Economics, vol. 15, n. 3 (2002): 549-573

Gilli, D., (a cura di), *Maternità, lavoro e discriminazioni*, ISFOL, Roma, 2006

ISFOL*, Donne, madri e lavoro: carichi familiari, orari di lavoro poco «family friendly» e fattori culturali che caratterizzano l'inattività femminile*, maggio 2010

ISTAT, *Dossier statistico sulla famiglia*, Roma, 2007

ISTAT, *Essere madri in Italia* - Roma, 2007

ISTAT, *L'indagine campionaria sulle nascite: obiettivi, metodologia e organizzazione*, Metodi e norme n. 28, Roma 2006

ISTAT, *L'uso del tempo. Indagine multiscopo sulle famiglie "Uso del tempo"* – Anni 2002-2003, Informazioni 2-2007

Istat, *Dossier statistico sulla famiglia*, 2007

Jaumotte F., *Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries*, in OECD Economic Studies, no. 37, 2003/2

Lo Conte M. e Prati S., (a cura di), *Maternità e partecipazione femminile al mercato del lavoro. Un'analisi della situazione professionale delle neo-madri*, Seminario CNEL-ISTAT, Roma, 2 dicembre 2003

Marrucci M., *La legge sulle dimissioni volontarie alla ricerca del modello ufficiale*, in "Guida al lavoro – Il Sole 24 Ore", N. 45 - 16 novembre 2007)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per le Attività Ispettive, *Monitoraggio dimissioni per maternità*, anno 2009

OECD, *Babies and bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of findings for OECD countries*, Paris, 2007

Osservatorio del Mercato del lavoro, Agenzia del Lavoro Provincia Autonoma di Trento, *Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo di maternità e puerperio*, Bollettino di documentazione sulle politiche del lavoro, Trento, giugno 2008

Provincia di Milano – Pari Opportunità, Osservatorio Donna, *Donne e lavoro: è tempo di crisi*? *Le principali caratteristiche qualitative dei nuovi rapporti di lavoro delle donne nella Provincia di Milano*, I numeri delle donne: rapporto annuale dicembre 2009.

Querzè R., in *Crollo delle nascite, è l'effetto crisi*, Corriere della Sera, del 3 maggio 2010.

Ranaldi, R. e Romano, M.C., (a cura di), *Conciliare famiglia e lavoro – Una sfida quotidiana*, ISTAT, Roma 2008

Ricci, L., *La convenienza economica al ritiro precoce delle donne dal mercato del lavoro*, in Samek M., Semenza R. (a cura di), Partecipazione femminile e ruolo dell'età, Franco Angeli, 2003

Romano, M.C., (a cura di), *I tempi della vita quotidiana. Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo*, ISTAT, Roma, 2007

Sabbadini, L.L., (a cura di), *Come cambia la vita delle donne*, ISTAT e Ministero Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 2004

Samek Lodovici, M.,e Semenza, R. (a cura di), *Il lavoro part-time. Anomali del caso italiano nel quadro europeo*, Franco Angeli, Milano, 2004

Samek Lodovici M. e R. Semenza *Priorità all'occupazione femminile*, in Dell'Aringa C., Treu T. (a cura di), Le riforme che mancano, il Mulino, Bologna, 2009

Smith M., *Analisys Note: Gender Equality and Recession*, Grenoble Ecole de Management, may 2009. Prepared for the European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Tremante L., *Le dimissioni della lavoratrice in gravidanza nelle più recenti sentenze della corte di cassazione*, IUS SIT, www.iussit.it, Napoli, 28.10.2004

Zollino, *Il difficile accesso ai servizi di istruzione per la prima infanzia in italia: i fattori di offerta e di domanda*, Banca d'Italia- Questioni di economia e finanza, no. 30 settembre 2008

Normativa

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”

Codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 2006, 20 aprile 2006

Protocollo d’Intesa tra l’Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano e la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, 29 settembre 2008

Legge 17 ottobre 2007, n. 188 “Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera"

Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" (art. 39, comma 10 lettera l)

Siti utili

- Consigliera di Parità della Provincia di Milano www.provincia.milano.it/lavoro/Cittadini/consigliera.html
- Direzione Provinciale del Lavoro di Milano www.lavoro.gov.it/lavoro/*Direzione Provinciale del Lavoro*/MI/
- Portale di informazione “In Genere - Donne e uomini per la società che cambia. Idee, numeri, politiche” www.ingenere.it

APPENDICI

1. IL PROTOCOLLO DI INTESA TRA L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI MILANO E LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI MILANO E L'OBBLIGO DI CONVALIDA DELLE DIMISSIONI

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

Direzione Provinciale del Lavoro Milano

CONSIGLIERA PROVINCIALE di PARITÀ Milano

Provincia di Milano

PROTOCOLLO D'INTESA

tra

L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'

DELLA PROVINCIA DI MILANO

e

LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI MILANO

L'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano e la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, di seguito denominati rispettivamente, C.P. e D.P.L.

Visti:

- il Trattato di Maastricht del 1992 all'art. 6;
- il Trattato di Amsterdam del 1997 agli art. 136,137,141;
- il Consiglio di Lisbona del marzo 2002;
- il Consiglio di Nizza del dicembre 2002;

- gli articoli 2, 3, 137 e 141 del Trattato CE;
- l'art. 1 e 2 del Trattato che istituisce la Costituzione per l'Europa;
- la Direttiva 75/117/CEE relativa alla parità retributiva tra uomini e donne nel lavoro;
- la Direttiva 76/207/CEE così come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE inerenti l'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- la Direttiva 5 luglio 2006 n. 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Risoluzione del Parlamento Europeo 14-01-2004 sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione Europea 2003-2011;
- la Comunicazione della Commissione 11 marzo 2002 "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006";
- SEC 2006 n. 275 "Tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini 2006-20102;
- SEC 2005 n. 689 "Strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti";
- La Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17-05-2006 ove si istituisce l'anno europeo delle pari opportunità per tutti;
- gli artt. 2, 3, 37, 51, 117 della Costituzione Italiana;
- l'art. 15, comma 2° della Legge 300/1970;
- la legge n. 903/1977 relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro ed in particolare gli articoli 1, 2, 3;
- l'art. 3 della legge n. 108/1990, che sancisce la nullità del licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 15 della L. 300/1970;
- la Legge 10 aprile 1991 n. 125 e successive modificazioni sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- la Legge n. 53/2000 contenente le "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 115/2003; la circolare n. 16 del 18/05/2006 in applicazione dell'art. 9 della L. n. 53/2000 sulle modalità di

presentazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità in favore della conciliazione tra vita professionale e familiare; la sentenza della Corte Costituzionale n. 359/2003 sul fenomeno del "mobbing";

- il D.Lgs. n. 196/2000 che disciplina l'attività delle consigliere e dei consiglieri di Parità;
- il D.Lgs. n. 151/2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 115/2003;
- il D.Lgs. n. 215/2003 e il D.Lgs. n. 216/2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, rese in materia di divieto della discriminazione sul posto di lavoro a tutela dei c.d. "gruppi a rischio di esclusione sociale" (come minoranze religiose, politiche e di pensiero; gruppi etnici e razziali; donne; anziani; omosessuali; etc);
- il D.Lgs. n. 145 /2005 di attuazione della Direttiva 2002/73/CE, in materia di parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- la Legge n. 67/2006 sulle "Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni";
- la Legge n. 104/2006 che modifica la disciplina normativa sulla tutela della maternità delle donne dirigenti;
- la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 24/03/2004, misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", di seguito, per brevità c.p.o, che nel recepire i contenuti del previgente D.Lgs 23.05.2000, n. 196, affida, tra l'altro, alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità, compiti di collaborazione con le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi, nonché compiti di diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione (art. 15 n. 1 lettere f e g). E in particolare il punto 4 dell'art. 15 del medesimo decreto il quale dispone che su richiesta della Consigliera di Parità le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle

condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta;

- il Decreto Legislativo 23 aprile 2004 n. 124 che dispone la razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro a norma dell'art. 8 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30, e che all'art. 7 affida al personale ispettivo delle Direzioni del Lavoro compiti di vigilanza, nel proprio ambito di competenza, sull'esecuzione delle leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale nelle quali rientrano a buon diritto le norme poste a tutela della non discriminazione tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

- la circolare n. 31/2001 del Ministero del Lavoro – Coordinamento Ispezione del Lavoro – Div. III Direzione Generale del Personale avente ad oggetto "Attività di vigilanza in materia di divieto di discriminazione e pari opportunità. Profili sanzionatori e indicazioni operative", con particolare riguardo agli artt. 1; 3.4; 7; 8 e 9;

- il codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale emanato in data 20/04/2006 ed in particolare l'art. 6 comma 4°, che, sulla base delle intese assunte a livello locale, il responsabile della programmazione dell'attività ispettiva assume contatti con la Consigliera di Parità per la verifica dei casi da quest'ultima segnalati e per individuare eventuali ulteriori profili di discriminazioni di genere;

- viste le linee guida di merito ed operative approvate nella riunione del 15 e 16 febbraio 2006, stilate dalla Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

- il protocollo d'intesa stipulato in data 06/06/2007 tra la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità contenente disposizioni cui devono attenersi le stesse nello stilare appositi e separati protocolli operativi, adattandone, se necessario, i contenuti alle specifiche realtà territoriali e l'allegato documento contenente le linee guida dell'attività ispettiva in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

PRESO ATTO

della persistenza di un notevole squilibrio di genere nell'accesso, nella permanenza, nel reinserimento nel mercato del lavoro, nelle retribuzioni, nei percorsi di carriera come nelle opportunità di crescita attraverso la formazione e, in generale, del perdurare di una situazione di svantaggio a carico della componente lavorativa femminile,

LE PARTI CONVENGONO

1) Dichiarazione di intenti

di instaurare uno stretto rapporto di collaborazione fattiva tra l'ufficio della C.P. e la D.P.L., per favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

2) Tempestività e azioni di intervento

si prende atto reciprocamente che le questioni sollevate dalla C.P. richiedono adeguata tempestività d'intervento.

In caso di richiesta, da parte della C.P., di acquisizione di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile ex art. 15, n. 4, del Codice delle Pari Opportunità, ovvero in caso di denunzia di situazioni di discriminazione, sarà cura della D.P.L. esaminare tempestivamente le questioni sollevate nell'ambito dell'ordinaria programmazione dell'attività ispettiva.

La D.P.L., inoltre, nello svolgimento dell'attività di vigilanza, provvederà a verificare che le aziende con oltre 100 dipendenti abbiano redatto il rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 46 Codice Pari Opportunità in conformità alle indicazioni ministeriali e lo abbiano trasmesso alle R.S.A. e alla C.P. Regionale. In caso contrario il personale ispettivo inviterà l'azienda a provvedere entro il termine di 60 giorni.

La D.P.L. continuerà a sentire e ad informare, con particolare attenzione, le lavoratrici che presentano le dimissioni dal lavoro per matrimonio o per maternità al fine di preservare l'interessata da eventuali pressioni del datore di lavoro e di accertare la volontarietà delle dimissioni stesse.

In caso di vertenze che vedano coinvolte, come parte ricorrente, donne, ovvero lavoratori che ritengano di aver subito discriminazioni di genere, la D.P.L., salvo casi di oggettiva impossibilità, si impegna a proporre alla Commissione di Conciliazione di creare una corsia preferenziale riducendo i tempi di discussione della vertenza presso la Commissione stessa istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c. Tale condizione si applicherà anche ai collegi di conciliazione del pubblico impiego compatibilmente con i tempi impiegati dalla P.A. per costituirsi in collegio. La sussistenza delle condizioni di cui sopra deve essere certificata dalla parte che tutela la/il lavoratrice/tore, sia essa un'organizzazione sindacale, un legale o la stessa C.P.

La D.P.L si impegna a comunicare alla C.P. i casi di discriminazione di genere dei quali viene a conoscenz nel corso della attività ispettiva. La C.P. si impegna, nei tempi e modi da concordare con la D.P.L, a ricevere l'utenza della D.P.L. che denunci di aver subito una discriminazione di genere.

3) Informativa

la D.P.L. fornirà periodicamente, e comunque con cadenza almeno semestrale, alla C.P. i dati statistici in proprio possesso, ove possibile disaggregati per genere, relativi al contesto provinciale, nonchè i dati riguardanti le cessazioni dei rapporti di lavoro delle lavoratrici madri in periodo protetto (sia per dimissioni che licenziamenti).

4) Collaborazione, coordinamento e formazione

- la C.P. promuoverà momenti di studio e di scambio di reciproche esperienze mirati ad approfondire il tema delle discriminazioni di genere individuali e collettive, rivolti agli ispettori del lavoro operanti presso la D.P.L.
- Le parti valuteranno la possibilità di promuovere congiuntamente, unendo competenze e risorse, momenti di approfondimento e di informazione alla collettività, quali conferenze, seminari, convegni, aventi ad oggetto materie afferenti al diritto del lavoro analizzate in una prospettiva di genere.

Quanto sopra senza aggravio di costi per la D.P.L.

- Le parti si impegnano infine a riunirsi con cadenza almeno semestrale per un opportuno scambio di informazioni, di monitoraggio e di coordinamento della rispettiva attività di repressione e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta di genere nei luoghi di lavoro.

5) Validità e durata dell'intesa

Il presente protocollo ha validità di tre anni dalla data di sottoscrizione con possibilità di proroga.

Milano, 29 settembre 2008

CONSIGLIERA DI PARITA'	*DIREZIONE PROVINCIALE*
PROVINCIA DI MILANO	DEL LAVORO DI MILANO
(avv. Tatiana Biagioni)	(dott. Paolo Weber)

2. QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE

Il questionario di rilevazione è stato suddiviso in due Percorsi:

- Percorso A, i cui quesiti ricalcano quelli contenuti nel modulo ministeriale che le lavoratrici devono compilare obbligatoriamente e consegnare agli uffici della Direzione Provinciale del Lavoro per chiedere la convalida delle dimissioni;
- Percorso B, contenente gli approfondimenti relativi alla situazione personale e lavorativa dell'intervistata, legati nello specifico agli obiettivi dell'indagine.

Struttura del Questionario di rilevazione

Percorso A
Sezione A1 – Informazioni sul profilo personale
Sezione A2 – Le caratteristiche del lavoro
Percorso B
Sezione B1 - Informazioni sul profilo personale
Sezione B2 – Le caratteristiche del lavoro da cui si dimette
Sezione B3 – Situazione familiare
Sezione B4 – Il momento e le motivazioni delle dimissioni
Sezione B5 – Il possibile ritorno al lavoro in futuro
Sezione B6 – Conoscenza della legislazione e delle istituzioni di parità

A ciascuna delle intervistate è stata data la possibilità di scegliere se condurre l'intervista in forma completamente anonima, nel qual caso sarebbe stato necessario rispondere alla totalità dei quesiti contenuti nei due Percorsi (A e B), o se fornire il proprio nominativo per rendere possibile la trascrizione delle informazioni già contenute nel modulo ministeriale ed evitare così di dover rispondere due volte alle stesse domande. È stato di volta in volta specificato che il nominativo sarebbe stato utilizzato unicamente allo scopo di incrociare i dati, trattati poi in forma del tutto anonima per i soli scopi strettamente legati all'indagine in corso. La maggior parte delle intervistate ha preferito tale opzione, anche per abbreviare i tempi necessari all'intervista.

L'individuazione delle lavoratrici dimissionarie e la conseguente possibilità di intervistarle di persona sono state rese possibili dalla combinazione di fattori, tra i quali i più efficaci si sono rivelati:

- lo svolgimento delle interviste negli spazi di attesa vicino agli sportelli e all'ufficio del funzionario responsabile delle convalide. Ciò, pur garantendo l'opportuna privacy, ha consentito di creare un'atmosfera di accoglienza e collaborazione rispetto alle eventuali difficoltà derivanti dal doversi orientare all'interno degli uffici, reperire le informazioni sulle procedure di convalida, compilare la modulistica, ecc… il tutto in molti casi in presenza dei figli piccoli. In tal senso è stata esplicitamente apprezzata la presenza di una persona a cui rivolgere domande specifiche e con cui confrontarsi durante l'attesa;
- la collaborazione costante con la persona addetta alla reception che, nell'informare le interessate sugli uffici a cui dovevano rivolgersi per convalidare le dimissioni, ha fornito loro alcune indicazioni preliminari sulla presenza dell'intervistatrice e sulla ricerca in corso, consegnando inoltre il volantino illustrativo della stessa (strumento utile sia per le lavoratrici, che hanno in tal modo avuto a disposizione informazioni più dettagliate sull'indagine e i recapiti dell'Ufficio della Consigliera di Parità provinciale, sia per l'intervistatrice, facilitata nell'identificare le persone da interpellare);
- la disponibilità del funzionario responsabile delle convalide, che ha sempre presentato la ricerca alle lavoratrici dimissionarie e quando possibile – compatibilmente con i flussi di utenza – le ha accompagnate di persona dall'intervistatrice;
- la reciproca collaborazione instauratasi tra operatrici dello sportello e intervistatrice, in particolare nei giorni di assenza del funzionario e nei momenti di maggiore flusso di utenza: l'intervistatrice, grazie alla sua permanenza presso gli spazi d'attesa, ha potuto indirizzare l'utenza agli uffici preposti ai diversi servizi (maternità anticipata per lavoro pericoloso/insalubre o per problemi di gestazione, convalida dimissioni). Una volta individuate le donne da coinvolgere nella rilevazione ha poi fornito loro il modulo ministeriale da compilare, ottimizzando i tempi d'attesa e rendendosi disponibile a fornire informazioni e aiuto per la compilazione. Il fatto di ricevere attenzione e informazioni preliminari sulle procedure da seguire per convalidare le dimissioni e individuare gli uffici preposti ha creato un clima di maggiore fiducia e disponibilità delle lavoratrici rispetto all'intervista o alla possibilità di essere ricontattate telefonicamente. Le operatrici dello sportello hanno contribuito alla raccolta dei contatti telefonici.

Rispetto alle interviste telefoniche, la necessità di numerosi re-call, inizialmente considerata un limite negativo delle interviste telefoniche rispetto a quelle effettuate di persona, è stata progressivamente compensata dai vantaggi propri di tale modalità:

- ❖ la possibilità di concordare con le lavoratrici il momento per loro più comodo per la realizzazione dell'intervista, garantendo maggiore tranquillità e libertà di risposta e confronto reciproco sulle tematiche trattate;
- ❖ la dimostrazione di disponibilità, da parte della ricercatrice, nell'andare incontro alle esigenze personali delle donne da intervistare;

- la sensazione che le intervistate si sentissero più libere di rispondere, forse meno “inibite” rispetto alla presenza di persona presso gli uffici della Direzione Provinciale del Lavoro.



Progetto di ricerca:

LE DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI MADRI

NEL PRIMO ANNO DI VITA DEL FIGLIO

Questionario di rilevazione

N.....(n. progressivo)

Data.....Lun Mar Mer Gio Ven Mattina Pomeriggio

Grazie per la partecipazione alla rilevazione, che richiederà solo pochi minuti.

Per velocizzare ulteriormente l'intervista potrebbe indicarci il suo nome e cognome?

In questo modo potremo utilizzare le risposte e le informazioni da Lei indicate al momento della convalida delle sue dimissioni ed evitare di rivolgerle le stesse domande (=> passare al Percorso B, domanda 18). Il suo nominativo sarà utilizzato unicamente allo scopo di incrociare i dati, che saranno comunque trattati in forma assolutamente anonima.

Se preferisce non indicarci il suo nominativo, le chiediamo alcuni minuti di pazienza in più (percorso A).

Percorso A

Sezione A1 - Informazioni sul profilo personale

1) **Età:** .....
- □ Fino a 18 anni
- □ Da 19 a 25 anni
- □ Da 26 a 35 anni
- □ Da 36 a 45 anni
- □ Oltre 45 anni

2) **Luogo di nascita**
- □ Italia (specificare la Provincia) .....
- □ Estero (specificare il paese di origine).....

3) **Luogo di residenza** (indicare il Comune e la Provincia).....
- □ Comune di Milano
- □ Provincia Milano

□ Altre Province

4) Momento in cui vengono presentate le dimissioni
□ ……..mese di gravidanza (indicare a quale mese di gravidanza)
□ Nascita del figlio avvenuta da …….mesi (età del bambino/della bambina)
□ Adozione/affidamento avvenuto da…….mesi

5) Numero di figli al momento della rilevazione
□ 1
□ 2
□ Oltre

Sezione A2 - Le caratteristiche del lavoro

6) Mansioni svolte ……

7) Dipendente della ditta…….. *(codificare sulla base del modulo)*
□ Amministrazione pubblica
□ Azienda privata
□ Cooperativa
□ Associazione
□ Altro (specificare)……

8) Anzianità di servizio:…….
□ Fino a 3 anni
□ Da 4 a 10 anni
□ Da 11 a 15 anni
□ Da 16 a 20 anni
□ Oltre 20 anni

9) Dimensione dell'azienda presso la quale si lavora ……
□ Fino a 15 dipendenti
□ Da 16 a 50
□ Da 51 a 100
□ Da 101 a 200
□ Oltre 200

10) Settore di appartenenza?
□ Agricoltura
□ Industria
□ Commercio
□ Credito e assicurazione
□ Altro……

11) Orario di lavoro

□ Tempo pieno □ Tempo parziale

12) Ha chiesto la concessione del part-time in conseguenza della sua maternità?

□ SI Concesso? SI NO
□ NO

13) Ha chiesto la concessione di un orario di lavoro più flessibile in conseguenza della sua maternità?
□ SI Concesso? SI NO
□ NO

14) Orario organizzato per turni?
□ SI (specificare)……
□ NO

15) Negli ultimi due anni sono state modificate le sue mansioni?
□ SI
□ NO

16) Come è pervenuta alla decisione di dimettersi?
a) Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per:
a1) mancato accoglimento al nido

a2) assenza di parenti di supporto

a3) altro (specificare)……

b) Passaggio ad altra azienda
c) Mancata concessione del part time
d) Altro……

17) Ha ricevuto incentivi alle dimissioni?
□ SI (specificare)……
□ NO

Percorso B

Nome:…… Cognome:……

Per inquadrare la situazione dell'intervistata, iniziare informalmente con la domanda 4, chiedendo anche il nome del bambino/della bambina, se la nascita/l'adozione/l'affidamento sono già avvenuti.

Sezione B1 - Informazioni sul profilo personale

18) Il suo titolo di studio? (lasciare risposta spontanea e poi codificare)
□ Nessun titolo (Specificare ultima classe frequentata)……
□ Fino all'Obbligo scolastico
□ Diploma o Qualifica di Scuola media superiore (2/3 anni che non permette l'accesso all'Università)
□ Diploma di Scuola media Superiore (4-5 anni con accesso all'università)
□ Titolo universitario

Sezione B2 – Le caratteristiche del lavoro da cui si dimette

19) Che lavoro fa?

……

Codifica a cura del rilevatore:

- □ Legislatori, dirigenti e chimicoimprenditori
- □ Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
- □ Professioni tecniche
- □ Impiegati
- □ Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi
- □ Artigiani, operai specializzati e agricoltori
- □ Conduttori di impianti e operai semiqual. di macchinari fissi e mobili
- □ Professioni non qualificate
- □ Forze armate

20) Lavora(va) secondo il contratto di settore e il livello di inquadramento (specificare):

- □ Commercio……
- □ Metalmeccanico……
- □ Chimico……
- □ Bancario e assicurativo……
- □ Altro……

21) Con quale contratto di lavoro? (lasciare risposta spontanea e poi codificare)

- □ Contratto a tempo indeterminato
- □ Contratto a tempo determinato
- □ Altri contratti a tempo determinato (specificare)……..

(codificazioni possibili: stagionale, occasionale, apprendistato, borsa di lavoro-piano di inserimento professionale,CFL, interinale, stage o tirocinio retribuito, LSU etc.)

- □ A progetto/co.co.co
- □ Altro (indicare)……(lavoratrice socia di cooperativa, giornaliero agricolo etc.)

22) **Che orario seguiva?** *(lasciare risposta spontanea e poi codificare)*

a) **Tempo Pieno** => *passa alla domanda 24*

- □ Orario Continuato
- □ Orario spezzato
- □ su turni
- □ altro (specificare)…….

b) **Tempo parziale** => *passa alla domanda 23*

- □ Solo la mattina, tutti i giorni
- □ Solo il pomeriggio, tutti i giorni
- □ Part-time lungo
- □ Su turni
- □ Solo alcuni giorni della settimana
- □ altro (specificare)……..

23) Perché lavora(va) part-time? *(possibili più risposte, da ordinare per grado di importanza)*

- □ Impossibilità di trovare un lavoro con orario diverso
- □ Maggior tempo da dedicare alla cura della famiglia, della casa e di me stessa
- □ Studio o formazione professionale
- □ Motivi di salute personale
- □ Motivi di salute di altri familiari
- □ Preferenza personale
- □ Altro (specificare)……

24) Quante ore alla settimana lavora (ore contrattuali), e quante di straordinari?

……ore contrattuali e ……..ore di straordinari

25) Qual è la Sua retribuzione netta mensile (in media)?

□ Meno di 500 €
□ Tra 500 e 1000 €
□ Tra 1000 e 1500 €
□ Tra 1500 e 2000 €
□ Oltre 2000 €
□ Non risponde/non rilevato

26) Come si reca(va) al lavoro?

□ A piedi/in bicicletta
□ In auto (propria)
□ In auto (accompagnata)
□ Mezzi pubblici
□ Lavoro a domicilio/telelavoro
□ Altro (specificare)……

27) Quanto tempo impiega(va) per recarsi al lavoro?

□ Fino a 30 minuti
□ Da 30 a 60 minuti
□ Oltre 60 minuti

28) Le piace il suo lavoro?

□ Per nulla
□ Poco
□ Abbastanza
□ Molto

Osservazioni:……..

Sezione B3 - Situazione familiare

29) Qual è il suo stato civile? *(lasciare risposta spontanea e poi codificare)*

□ Nubile
□ Coniugata
□ Convivente
□ Separata
□ Divorziata
□ Vedova

30) Attualmente lei vive con? *(lasciare risposta spontanea e poi codificare)*

□ con il mio partner (marito/convivente) e nostro/i nostri figli *(famiglia nucleare)*
□ Da sola o con mio/i miei figli *(Donna capofamiglia, famiglia monoparentale)*
□ Con il partner e genitori/suoceri *(famiglia allargata)*
□ Con i miei genitori *(famiglia di origine)*
□ Altro (specificare)…….

31) Con chi divide le responsabilità/attività familiari? *(lasciare risposta spontanea e poi codificare)*

□ Marito/convivente
□ Altri familiari (specificare)……..
□ Altre persone *(coadiuvanti familiari etc.*) (specificare*)*……
□ Nessuno *(me ne occupo solo io)*

32) Chi la supporta nella cura di suo figlio/figlia (nome…)? *(lasciare risposta spontanea e poi codificare, possibili più risposte, da ordinare per grado di importanza)*

□ Marito/compagno/padre
□ Nonni
□ altri parenti
□ amici
□ vicini
□ babysitter
□ asilo nido pubblico
□ asilo nido privato
□ altri tipi di asilo nido (specificare)……..
□ Nessuno *(me ne occupo solo io)*
□ Altro (specificare)…….

33) Che lavoro fa suo marito/il suo compagno (il padre)?

……..

Codifica a cura del rilevatore

□ Legislatori, dirigenti e imprenditori
□ Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
□ Professioni tecniche
□ Impiegati
□ Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi
□ Artigiani, operai specializzati e agricoltori
□ Conduttori di impianti e operai semiqual. di macchinari fissi e mobili
□ Professioni non qualificate
□ Forze armate

34) In seguito alla gravidanza/alla nascita, la partecipazione del padre al lavoro domestico:

□ È rimasta la stessa
□ è aumentata
□ è diminuita

35) Quanto è soddisfatta della collaborazione di suo marito/del suo compagno (del padre)?

□ Per nulla
□ Poco
□ Abbastanza
□ molto

36) Il padre del bambino ha usufruito, o intende usufruire, di un periodo di congedo parentale?
□ SI, ha usufruito
□ SI, intende usufruirne
□ Potrebbe usufruirne in futuro
□ Non a conoscenza di questa opportunità
□ NO, assolutamente
□ Hanno preferito di comune accordo che ne usufruisse la madre

37) In relazione al reddito familiare nel complesso, lo ritiene (dimensione soggettiva):
□ Adeguato *(soddisfacente, nessuna rinuncia)*
□ Abbastanza soddisfacente *(poche piccole rinunce)*
□ Non del tutto soddisfacente *(alcune rinunce, la soddisfazione di alcuni bisogni è rimandata)*
□ Insoddisfacente *(numerose/significative rinunce)*

Sezione B4 – Il momento e le motivazioni delle dimissioni

38) La sua situazione attuale?
□ Gravidanza in corso, da …… mesi => *passa alla domanda 43*
□ Nascita/adozione avvenuta da …… mesi (non rientrata al lavoro) => *passa alla domanda 43*
□ Rientrata al lavoro => *passa alla domanda 39*
□ Altro (specificare) …… => *passa alla domanda 43*

39) Dopo quanti mesi dalla nascita è rientrata al lavoro? ……..mesi

40) Per quanti mesi ha lavorato dopo il rientro? ……mesi

41) Avrebbe voluto stare a casa di più?
□ SI =>*passa alla domanda 42*
□ NO => *passa alla domanda 43*

42) Perché non lo ha fatto? *(lasciare risposta spontanea e poi codificare, una sola risposta)*
□ Il lavoro richiedeva la mia presenza
□ Il capo o i colleghi mi facevano pressione perché tornassi al lavoro
□ Per esigenze economiche
□ Per opportunità di carriera
□ Altro (specificare)……

43) In seguito alla sua gravidanza/dopo la nascita (l'adozione/l'affidamento), ci sono state variazioni nelle condizioni di lavoro? *(indicare le risposte per tutte le opzioni)*

	NO	**SI (più di prima/ migliori)**	**SI, meno di prima/ peggiori**	**Se SI, è stata una Sua scelta?**	**E' soddisfatta della sua situazione?**
Orario (ore di impegno lavorativo)				SI NO	SI NO
Mansioni				SI NO	SI NO
Responsabilità				SI NO	SI NO
Opportunità di carriera/formative				SI NO	SI NO
La sua disponibilità verso il lavoro					
Rapporti con il datore di lavoro					
Rapporti con i colleghi					

44) Qual è il motivo principale per cui si dimette? *(risposta aperta)*

……
……
……

45) Quanto hanno contato i seguenti motivi nella sua decisione? *(indicare un valore da 1 – per nulla –; 2 poco, 3 – abbastanza –, 4 – molto –)*

1 Condizioni di lavoro	
1.a Il tipo di orario di lavoro (p.e. a turni, pomeridiano/serale, nel week-end)	**1 2 3 4**
1.b Attività e orario di lavoro non programmabili	**1 2 3 4**
1.c La rigidità dell'orario di lavoro	**1 2 3 4**
1.d Insoddisfazione verso il lavoro	**1 2 3 4**
1.e Stipendio scarso/non soddisfacente	**1 2 3 4**
1.f Sede di lavoro troppo distante da casa	**1 2 3 4**
1.g Altro (specificare)……..	**1 2 3 4**
2 Pressioni sul posto di lavoro	
2.a Mancata concessione del part-time/impossibilità di ridurre l'orario	**1 2 3 4**
2.b Mancata concessione/difficoltà ad ottenere congedi parentali facoltativi	**1 2 3 4**
2.c Difficoltà a ottenere riposi/permessi	**1 2 3 4**
2.d Pressioni psicologiche/inviti a dimettersi/clima generale ostile	**1 2 3 4**
2.e Cambiamento di mansioni o di ufficio/posto occupato da altre persone	**1 2 3 4**
2.f Lavoro stressante/troppo impegnativo	**1 2 3 4**
2.g Altro (specificare)…….	**1 2 3 4**
3 Condizioni personali	
3.a Non mi conviene economicamente	**1 2 3 4**
3.b Poco tempo libero per sé	**1 2 3 4**
3.c Desidero più tempo per stare con i figli	**1 2 3 4**
3.d Motivi di salute propri	**1 2 3 4**
3.e Apertura di un'attività in proprio	**1 2 3 4**
3.f Trasferimento per lavoro/cambiamento di lavoro	**1 2 3 4**
3.g Altro (specificare)…….	**1 2 3 4**
4 Condizioni e pressioni familiari	
4.a Motivi di salute dei figli/dei familiari	**1 2 3 4**
4.b Condizioni di lavoro inconciliabili con l'organizzazione familiare	**1 2 3 4**
4.c Mancanza di qualcuno che badi ai bambini	**1 2 3 4**
4.d Pressioni dei familiari	**1 2 3 4**
4.e Altro (specificare)……	**1 2 3 4**
5 Altro (specificare)……	**1 2 3 4**

Sezione B5 – Il possibile ritorno al lavoro in futuro

46) Pensa di ritornare a lavorare?

□ SI, nel prossimo futuro => *passa alla domanda 47*
□ SI, ho già trovato un altro lavoro =>*passa alla domanda 47*
□ SI, voglio aprire un'attività mia => *passa alla domanda 47*
□ NO, nel prossimo futuro =>*passa alla domanda 48*
□ Non so => *passa alla domanda 49*

47) Pensa di tornare a lavorare per? *(lasciare risposta aperta e poi codificare, possibili più risposte, da ordinare per grado di importanza)*

□ Contribuire al bilancio familiare (Necessità economica)
□ Essere indipendente dal punto di vista finanziario
□ Garantirmi una pensione
□ L'interesse per il mio lavoro (Realizzazione professionale)
□ Avere relazioni ed interessi esterni alla famiglia

□ Uscire dalla routine domestica
□ Altro (specificare)…….

48) Perché pensa di <u>non</u> tornare a lavorare? *(lasciare risposta aperta e poi codificare, possibili più risposte, da ordinare per grado di importanza)*

□ 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……

49) Cosa la aiuterebbe di più a tornare a lavorare? *(lasciare risposta aperta e poi codificare, possibili più risposte, da ordinare per grado di importanza)*

1 Più servizi per sostenere la cura	
1.a Servizi per l'infanzia/asili nido/babysitting meno costosi	
1.b Più elevata disponibilità di servizi per l'infanzia/asili nido/babysitting	
1.c Assistenza domiciliare (nel caso di familiari assistiti)	
1.d Altro (specificare)……..	
2 Modalità di lavoro più flessibili	
2.a Orario ridotto	
2.b Orario flessibile	
2.c Telelavoro/lavoro a domicilio	
2.d Altro (specificare)…….	
3 Maggiore convenienza economica	
3.a Meno tasse sul secondo reddito	
3.b Assegni e bonus alle lavoratrici e alle famiglie	
3.c Retribuzione più adeguata	
3.d Altro (specificare)……..	
4 Altro (specificare)……	

50) Quale tipologia di orario preferirebbe quando tornerà/se dovesse tornare a lavorare?

a) **Tempo Pieno** => *passa alla domanda 24*

□ Orario Continuato
□ Orario spezzato
□ Su turni
□ altro (specificare)…….

b) **Tempo parziale** => *passa alla domanda 23*

□ Solo la mattina, tutti i giorni
□ Solo il pomeriggio, tutti i giorni
□ Part-time lungo
□ Su turni
□ Solo alcuni giorni della settimana
□ altro (specificare)……..

51) Se ha avuto altri figli in precedenza e stava lavorando, quale è stata la sua scelta in relazione al lavoro?

□ Sono alla prima gravidanza
□ Non lavoravo
□ Lavoravo e mi sono dimessa
□ Lavoravo ma sono tornata al lavoro dopo il congedo di maternità
□ Altro (specificare)…….

Sezione B6 - Conoscenza della legislazione e delle istituzioni di Parità

52) Conosce le tutele previste dalla legislazione a sostegno della maternità e della paternità? (legge 53/2000 –T.U. D.Lgs. 151/2001)?

□ SI

□ NO

Osservazioni:……

53) Conosce il ruolo della Consigliera di Parità Provinciale? (L. 125/91 e segg.)

□ SI

□ NO

Osservazioni:……

Note *e impressioni dall'intervista (a cura dell'intervistatrice)* ……..

……

……..

Grazie per la Sua disponibilità!

Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano
Viale Jenner 24 – 20159 Milano
Tel 07 7740 6831 – fax 02 7740 6842
E-mail: consigliera.parita@provincia.milano.it

Agenzia per la formazione, l'orientamento, il lavoro della Provincia di Milano
Via Soderini 24 – 20146 Milano
Tel 02 7740 5567 – fax 02 7740 5566

3. MODULO MINISTERIALE PER CONVALIDA DIMISSIONI

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 .....

D I C H I A R O

di essere dipendente della ditta…….dal…….. ……...anzianità di servizio……...…
avente sede in .....
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 : 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 dal……..ultimo 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]; altro [a3].
[b] Passaggio ad altra azienda;
[c] Mancata concessione del *part time;*
[d] Altro: …….

Sono stata/o informata/o della possibilità di rivolgermi alla Consigliera di Parità presso la Provincia di……..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

4. TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, A NORMA DELL'ARTICOLO 15 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53 (DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151)

(G. U. n. 96 del 26 aprile 2001 - Supplemento Ordinario n. 93)

(Omissis)

Capo IX
DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54
(Divieto di licenziamento)
(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
   a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
   b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
   c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
   d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può

altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Art. 55
(Dimissioni)
(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

5. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI MODALITÀ PER LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO PER DIMISSIONI VOLONTARIE DELLA LAVORATRICE, DEL LAVORATORE, NONCHÉ DEL PRESTATORE D'OPERA E DELLA PRESTATRICE D'OPERA (LEGGE 17 OTTOBRE 2007, N. 188)

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 260 dell'8 novembre 2007

Art. 1.

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, è presentata dalla lavoratrice, dal lavoratore, nonché dal prestatore d'opera e dalla prestatrice d'opera, pena la sua nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente, oltre che con le modalità di cui al comma 5, dalle direzioni provinciali del lavoro e dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

2. Per contratto di lavoro, ai fini del comma 1, si intendono tutti i contratti inerenti ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata, nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, i contratti di collaborazione di natura occasionale, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile per cui l'associato fornisca prestazioni lavorative e in cui i suoi redditi derivanti dalla partecipazione agli utili siano qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

3. I moduli di cui al comma 1, realizzati secondo direttive definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, riportano un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione della lavoratrice o del lavoratore, ovvero del prestatore d'opera o della prestatrice d'opera, del datore di lavoro, della tipologia di contratto da cui si intende recedere, della data della sua stipulazione e di ogni altro elemento utile. I moduli hanno validità di quindici giorni dalla data di emissione.

4. Con il decreto di cui al comma 3 sono altresì definite le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni.

5. I moduli di cui al presente articolo sono resi disponibili anche attraverso il sito internet del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 3, che garantiscano al contempo la certezza dell'identità del richiedente, la riservatezza dei dati personali nonché l'individuazione della data di rilascio, ai fini della verifica del rispetto del termine di validità di cui al secondo periodo del comma 3.

6. Con apposite convenzioni a titolo gratuito, stipulate nelle forme definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità attraverso le quali è reso possibile alla lavoratrice, al lavoratore, nonché al prestatore d'opera e alla prestatrice d'opera, acquisire gratuitamente i moduli di cui al presente articolo, anche tramite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e i patronati.

7. All'attuazione della presente legge si provvede nell'ambito delle risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato.

Notizie sugli autori

Silvia Beltrametti	Laureata in economia, ha conseguito il Master in Politiche di Pari Opportunità. E' esperta di pari opportunità, conciliazione e bilanci di genere.
Paolo Bonomi	Laureato in Scienze Statistiche, demografiche e sociali ha collaborato e collabora in qualità di consulente statistico con numerosi enti e istituti di ricerca tra cui, nel campo degli studi demografici, con il Servizio Statistica del Comune di Milano, il dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università Milano Bicocca, la Fondazione ISMU; e, nel campo della ricerca sociale, con la Fondazione Iard, l'ORES, l'IReR, e l'IRS.
Elena Broccini	Economista, esperta di analisi del mercato del lavoro e di gestione di banche dati statistiche ufficiali ed amministrative. E' ricercatrice dell'IRS.
Erika Freschi	Laureata in filosofia, ha conseguito il Master in Politiche di Pari Opportunità. Ha sviluppato la propria attività professionale principalmente nell'ambito del project management (in particolare nella gestione di progetti finanziati) e nello sviluppo di politiche di genere e pari opportunità, collaborando con diversi enti ed organizzazioni pubbliche e private. È' docente, consulente e autrice di diverse pubblicazioni in materia.
Daniela Loi	Giurista, ha conseguito il Master in Politiche di Pari Opportunità ed è ricercatrice dell'IRS. Esperta di politiche attive del lavoro, di politiche di genere, conciliazione e di inclusione sociale, è competente in materia di legislazione nazionale e comunitaria su pari opportunità, migrazione e lavoro. Oltre all'attività di ricerca, svolge attività di consulenza e assistenza tecnica in tema di pari opportunità.
Gabriella Merlo	Esperta di programmi e politiche dell'Unione Europea. Ha progettato e coordinato ricerche e interventi con riferimento ai temi delle pari opportunità, dell'inclusione sociale e della ricerca & sviluppo tecnologico.
Manuela Samek Lodovici	Economista, Direttore dell'Area Mercato del Lavoro e Relazioni Industriali dell'IRS. Docente di Economia del lavoro all'Università Cattolica di Milano e di Public Economics all'Università Cattaneo (Liuc). Esperta di analisi comparata del mercato del lavoro e dei sistemi di regolazione del lavoro a livello nazionale ed europeo, di valutazione delle politiche del lavoro e di pari opportunità, delle tendenze di medio periodo dei fabbisogni professionali e dell'occupazione per professioni.
Renata Semenza	Sociologa, professore di Sociologia economica e del lavoro all'Università degli Studi di Milano e consulente scientifico dell'area Mercato del Lavoro e Relazioni Industriali dell'IRS; è esperta di ricerca in materia di politiche attive del lavoro a livello nazionale ed europeo.

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
PROVINCIA DI MILANO

Ufficio Consigliera di parità della Provincia di Milano
Viale Jenner 24 | 20159 Milano

Agenzia
Formazione
Orientamento
Lavoro
MILANO

Azienda speciale della
Provincia di Milano

AFOL Milano
Via Soderini 24 | 20146 Milano