

## *Donne in (re)inserimento lavorativo*

di Marina Camonico

- 
- *La Regione Veneto ha affidato a Veneto Lavoro la realizzazione di un “Progetto di sperimentazione di azioni finalizzate all’incremento della partecipazione delle donne al lavoro”: mentre infatti, in Veneto, il tasso medio di occupazione delle donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni nel 2002 è pari al 50,7%, il Consiglio delle Comunità Europee indica per il 2010 un tasso di occupazione femminile pari al 60%*
  - *Nell’ambito del progetto regionale sono state intervistate 453 donne, residenti in sei diverse aree territoriali e con caratteristiche socio-anagrafiche molto differenziate, che si sono rivolte ad un Centro per l’impiego per trovare un lavoro*
  - *L’analisi della storia lavorativa delle donne intervistate fa intravedere una generalizzata instabilità nei rapporti di lavoro instaurati, che da un lato ha agevolato la conciliazione dell’occupazione con il ruolo familiare, ma dall’altro si è tradotta in una marginalizzazione che è diventata ancor più manifesta quando, una volta che gli impegni familiari sono diventati meno pressanti, è aumentata la disponibilità individuale*
  - *Le “disponibilità” lavorative delle donne sono condizionate dal contesto familiare: la richiesta di un orario di lavoro part time proviene soprattutto dalle donne coniugate o separate/divorziate con figli in età di obbligo scolastico; le donne nubili sono maggiormente disponibili al lavoro interinale come pure alle collaborazioni.*
  - *Gli ostacoli che le donne incontrano nel trovare un’occupazione fanno riferimento principalmente: alla difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia; all’esclusione, per motivi d’età, dai contratti agevolati; alla difficoltà a trovare un lavoro part time; alla mancanza di esperienza, di professionalità, specializzazione o di un titolo di studio adeguato*

- *Gli interventi che, secondo le intervistate, potrebbero facilitare una loro collocazione lavorativa sono: l'accesso agevolato a percorsi formativi intra ed extra aziendali; l'incentivazione/agevolazione del lavoro part time, del job sharing o di altre forme di flessibilità d'orario*
- 

## **Premessa**

A partire dai primi anni ottanta, la crescita complessiva dell'occupazione registrata in Veneto è dovuta quasi per intero alla componente femminile. La notevole espansione, non solo dell'occupazione femminile, ma dell'offerta di lavoro femminile nel suo complesso, è caratterizzata in particolare dal forte aumento della presenza di donne adulte: negli ultimi vent'anni sono raddoppiati i tassi di attività delle donne tra i 30 e i 49 anni. Di contro, le donne più giovani (14-19 anni), tendono a posticipare nel tempo l'entrata nel mercato del lavoro a causa del prolungamento dei processi di scolarizzazione.

Come è stato messo in luce da più parti, i cambiamenti registrati nei comportamenti delle donne sono sia di ordine culturale sia di ordine sociale: infatti, non solo le donne risultano maggiormente occupate rispetto al passato, ma, se perdono il lavoro o se faticano a trovarne uno, non rifluiscono fra le inattive o le casalinghe, rimanendo comunque nel mercato del lavoro in cerca di un'occupazione.

Questo ha dato origine a quel "paradosso", che vede la crescita simultanea dell'occupazione e della disoccupazione femminile, quasi ad indicare la tendenza delle donne a presentarsi sul mercato del lavoro, a prescindere dalle effettive opportunità occupazionali (Pristinger, 1995).

I cambiamenti riscontrati nella nostra, come in altre regioni italiane, sembrano confermare l'esistenza di un modello femminile dominante, comune anche ad altri paesi industrializzati, che vede la "doppia presenza" della donna adulta nel lavoro familiare e in quello professionale: mentre infatti fino agli anni settanta prevaleva il modello delle madri "casalinghe a tempo pieno", oggi le donne adulte con figli, anche piccoli, lavorano fuori casa o sono alla ricerca di un'attività lavorativa.

Questo "modello di doppia presenza piena sul mercato e in famiglia, in assenza degli ammortizzatori sociali che in altri paesi ha trovato nel part time temporaneo o nei lunghi congedi parentali, fa rica-

dere costi molto pesanti di sovraccarico sulla vita familiare delle donne. Esse, per riuscire ad accedere al lavoro hanno una scelta più secca fra posti flessibili senza garanzie nel privato dequalificato e posti a condizioni più “maschili” e rigide, nel mercato ufficiale, prevalentemente pubblico: di qui il loro “resistere” a condizioni difficili e dure, comprimendo innanzitutto la fecondità ai livelli più bassi del mondo...” (Trifiletti, 1997, pp. 208-209).

In generale, la presenza delle donne sul mercato del lavoro è influenzata da una molteplicità di fattori, tra i quali la situazione familiare, l'età e il livello di istruzione rappresentano i più importanti.

Nel 2001 in Veneto, le donne con un'età compresa fra i 30 e i 40 anni, sposate con figli avevano un tasso di occupazione di quasi 20 punti percentuali inferiore rispetto a quello delle donne senza figli e la presenza dei figli condiziona ancora di più la partecipazione al lavoro delle donne con meno di 30 anni: lo scarto rispetto a quelle senza figli sale a 25 punti percentuali (de Angelini, Giraldo, 2002).

Molto diverso appare invece il modello di partecipazione maschile, non influenzato dalle diverse fasi del corso di vita e dai conseguenti carichi familiari.

Un altro fattore che condiziona la partecipazione delle donne al lavoro retribuito, come si è detto, è rappresentato dal livello di scolarizzazione.

L'innalzamento della scolarità femminile ha avuto un peso determinante nel far aumentare la propensione e la continuità lavorativa delle donne, tanto che il comportamento verso il lavoro per il mercato delle donne con scolarità più elevata si dimostra meno condizionato dal ciclo di vita familiare rispetto a quello delle donne con livelli di scolarizzazione inferiori.

Infatti, mettendo a confronto i tassi di attività femminili con quelli maschili secondo le diverse classi d'età e i differenti livelli di scolarizzazione è possibile notare come i comportamenti lavorativi delle donne laureate siano molto simili a quelli maschili; viceversa, le donne con scolarizzazione fino alla licenza media presentano tassi di attività in netta caduta dopo i 25 anni.

In Veneto nel 2001 quasi il 60% delle donne tra i 35 e i 49 anni che erano in possesso della licenza elementare avevano abbandonato il lavoro, mentre l'81% delle diplomate e l'87% delle laureate continuava a lavorare (de Angelini, Giraldo, 2002).

“L'innalzamento eccezionale del livello di istruzione femminile avvenuto negli ultimi decenni è, comunque, in grado di spiegare, per

la parte più significativa, l'aumento dei tassi di partecipazione che si sono verificati. In effetti, per una donna intraprendere un percorso di studi anticipa una volontà di partecipazione al mercato del lavoro, che si manifesterà solo anni dopo" (de Angelini, Giraldo, 2002, p. 111).

Nonostante la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, permangono comunque distanze notevoli da colmare rispetto alla partecipazione maschile:

- il tasso di attività femminile rimane ancora molto lontano rispetto a quello maschile;
- il tasso di occupazione femminile risulta nettamente inferiore a quello maschile;
- la disoccupazione colpisce in misura maggiore le donne, il tasso di disoccupazione femminile continua ad essere quasi doppio di quello maschile;
- le donne risultano ancora concentrate in alcuni settori di attività economica, in particolare nel terziario e nelle professioni di tipo impiegatizio;
- i percorsi professionali e di carriera risultano meno accessibili alle donne: infatti, analizzando la presenza delle donne nelle diverse professioni è possibile notare come, nonostante le donne abbiano raggiunto livelli di scolarizzazione uguali o superiori a quelli degli uomini, abbiano aumentato la loro presenza nel mercato del lavoro e siano presenti in posizioni tradizionalmente maschili, risultino ancora nettamente sottorappresentate nelle professioni più elevate.

L'obiettivo indicato dall'Unione Europea per il 2010 prevede che il tasso di occupazione femminile raggiunga, nei diversi paesi, il 60%; in Veneto, nonostante il tasso di femminilizzazione dell'occupazione (la percentuale di donne sugli occupati) abbia continuato ad aumentare nell'ultimo decennio, il tasso medio di occupazione delle donne di età compresa tra i 15 e i 65 anni è pari a poco più del 50% (50,1%), quindi ancora lontano rispetto agli obiettivi fissati dal Consiglio delle Comunità Europee (de Angelini, Giraldo, 2002).

## **1. Il progetto sull'occupazione femminile**

Partendo dalle considerazioni appena fatte, la Regione Veneto ha affidato a Veneto Lavoro la realizzazione di un progetto (DGR 2.347 del 9.8.02), che prevede di individuare e di sperimentare alcune

misure, finalizzate ad incrementare l'occupazione delle donne nel lavoro retribuito.

Obiettivi di tale progetto sono quelli di individuare e implementare un pacchetto di misure che si dimostrino efficaci nell'affrontare gli ostacoli alla partecipazione delle donne al lavoro retribuito.

La regolazione del mercato del lavoro non sembra infatti aver sufficientemente supportato il massiccio ingresso della componente femminile nel mercato del lavoro, tenendo conto delle sue caratteristiche, delle sue esigenze di maggior flessibilità, soprattutto negli orari di lavoro. Solo con la legge 53 dell'8 marzo 2000 ("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") sono state approvate una serie di misure tendenti, tra l'altro, a rendere gli orari di lavoro maggiormente flessibili, al fine di conciliare vita lavorativa e carichi familiari. Tuttavia tale legge sembra stentare a trovare un'adeguata applicazione, sia a livello nazionale, sia a livello regionale.

Finora, anche in Veneto, è stato soprattutto lo sviluppo del terziario a rappresentare lo sbocco via via prevalente per quote crescenti di donne interessate ad entrare nel mercato del lavoro, grazie anche alla maggiore articolazione e flessibilità degli orari nel settore dei servizi.

L'onere di conciliare i tempi del lavoro familiare con quelli del lavoro professionale continuano infatti, a rimanere per lo più a carico delle donne, le quali devono compiere una sorta di "lavoro ad incastro" fra la loro occupazione e l'organizzazione familiare, come ha dimostrato anche un'indagine svolta qualche anno fa in Veneto (Canonico, Marini, 1997).

Pertanto i tempi per raggiungere il posto di lavoro, l'orario di lavoro, la sua distribuzione nel corso della giornata, della settimana, dell'anno, la disponibilità e le caratteristiche dei servizi educativi per l'infanzia presenti sul territorio e di altri servizi che contribuiscono ad alleviare il lavoro di cura rappresentano spesso fattori decisivi nel condizionare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro permanenza nel lavoro retribuito extrafamiliare.

Dal punto di vista operativo il progetto regionale prevede un'articolazione in quattro fasi: nella prima, appena conclusa, sono state realizzate due linee di indagine, una volta ad individuare le caratteristiche sociali, culturali, professionali, di disponibilità al lavoro di un campione di donne disoccupate clienti dei Centri per l'impiego; l'altra ad approfondire, presso un campione di imprese del territorio, le

difficoltà ad impiegare lavoro femminile, ad utilizzare le misure di sostegno all'occupazione femminile già disponibili e a riorganizzare i processi produttivi in funzione delle particolari disponibilità d'impiego della componente femminile dell'offerta di lavoro.

Per quanto riguarda la prima fase, l'indagine è stata realizzata attraverso una specifica integrazione delle informazioni raccolte nell'ambito dei colloqui di orientamento previsti dal D.lgs. 181/00. A tale scopo è stata sviluppata un'apposita griglia d'intervista mirata a cogliere gli aspetti che condizionano e limitano la disponibilità al lavoro e a individuare supporti ed agevolazioni in grado di rimuoverli.

Nella seconda fase si prevede di formulare, anche sulla base dell'analisi condotta nella prima fase, alcuni schemi di intervento contenenti specifiche misure applicabili nei contesti analizzati. Nella terza fase si procederà a sperimentare le misure individuate e nella quarta fase sono previsti il monitoraggio e la valutazione dei progetti realizzati.

## **2. L'indagine sulle donne disoccupate**

### *2.1 Caratteristiche sociali e anagrafiche*

Di seguito si analizzeranno i risultati emersi dalle interviste effettuate alle donne disoccupate nella prima fase del progetto sull'occupazione femminile.

Si tratta di 453 interviste effettuate nei primi due mesi del 2003 dalle operatrici dei Centri per l'Impiego che collaborano con Veneto Lavoro per la realizzazione di questo progetto: Adria (67 interviste), Feltre (92), Padova (135), Thiene/ Schio (73), Treviso (36) e Verona (50).

Per quanto riguarda le caratteristiche socio anagrafiche, queste vengono riassunte nella tab.1. Come si può notare, la quota più elevata di donne che si è rivolta ad un Centro per l'impiego per trovare un lavoro nei primi due mesi dell'anno e che è stata intervistata appartiene alla classe d'età centrale (30-39 anni) e questo si verifica in tutti i Cpi presi in considerazione, con una punta massima a Verona, dove le donne di questa fascia d'età rappresentano quasi la metà delle intervistate.

Accanto alle donne che hanno 30 anni e oltre troviamo però anche un nucleo consistente di donne giovani (18-29 anni, 28,3%), presenti in mi-

sura maggiore tra le intervistate di Adria (37,3%) e di Padova (31,1%) e di donne più “anziane” (40-49 anni, 23,9%).

La grande maggioranza delle intervistate è di nazionalità italiana (87,3%), ma una quota pari al 12,8% del totale proviene da un altro Paese, in particolare da un Paese africano (27 su 58), da un altro Paese europeo (15), dal Sud America (11) e dall’Asia (5).

Rispetto allo stato civile si tratta per la metà di donne coniugate, 39 su 100 sono nubili e le rimanenti risultano separate, divorziate o vedove.

Differenze significative si registrano però tra le varie realtà territoriali: mentre tra le intervistate della zona di Adria prevalgono le nubili (52,2%) e tra quelle della zona di Padova le nubili e le coniugate hanno un peso uguale (45,1%), nelle altre realtà le donne coniugate hanno un peso decisamente superiore rispetto alle nubili. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che, nei due mesi considerati, una percentuale più elevata di donne giovani (18-29 anni) si sono rivolte ai Centri per l’impiego di Adria e Padova rispetto agli altri Cpi.

Una quota pari al 39,5 % (con punte del 47% a Treviso e del 50% a Thiene-Schio) ha figli con un’età inferiore ai 14 anni (il 28% ne ha solo uno, il 9,7% due e l’1,8% tre o più), pertanto per queste donne il lavoro di cura, connesso alla presenza di figli in età di scuola dell’obbligo, risulta presumibilmente ancora pressante. A questo proposito si può evidenziare che la notevole presenza di donne giovani, da un lato e di donne “anziane” dall’altro, fa sì che oltre 6 donne su 10 non abbiano figli in età di scuola dell’obbligo.

Un altro elemento che emerge dall’analisi dei dati esposti nella tab.1 riguarda il titolo di studio: come si può notare le intervistate sono divise in due gruppi di pari consistenza: al primo gruppo appartengono le donne a più bassa scolarizzazione (nessun titolo di studio o licenza di scuola media inferiore), con una quota pari al 49,1% del totale; al secondo gruppo appartengono invece le donne con un titolo di studio più elevato (diploma di scuola superiore o laurea), con una quota pari al 51,9% del totale.

Le quote più elevate di donne senza un titolo di studio o con l’obbligo scolastico sono presenti nelle zone di Adria (52,2%), Feltre (62,5%) e Verona (60,0%); viceversa, le quote più elevate di diplomate e laureate si riscontrano nei territori di Padova (61,9%) e Treviso (63,9%).

Tab. 1 – Caratteristiche socio anagrafiche delle donne per Cpi (val. % di colonna)

	Adria	Feltre	Padova	Schio/ Thiene	Treviso	Verona	Totale
<i>Età</i>							
18-29 anni	37,3	25,0	31,1	25,0	19,4	26,0	28,3
30-39 anni	38,8	38,0	38,5	36,1	36,1	46,0	38,7
40-49 anni	14,9	25,0	21,5	33,3	33,3	20,0	23,9
>49 anni	9,0	12,0	8,9	5,6	11,1	8,0	9,1
N. casi	67	92	135	72	36	50	452
<i>Stato civile</i>							
Nubile	52,2	39,1	45,1	24,7	22,2	38,0	39,0
Coniugata/conviv.	40,3	56,5	45,1	58,9	55,6	46,0	49,9
Separ./divorz./vedova	7,5	4,3	9,8	16,4	22,2	16,0	11,1
N. casi	67	92	133	73	36	50	451
<i>Figli minori di 14 anni</i>							
Si	32,8	43,5	32,6	50,0	47,2	40,0	39,5
No	67,4	56,5	67,4	50,0	52,8	60,0	60,5
N. casi	67	92	133	73	36	50	451
<i>Titolo di studio</i>							
Elementare/nessuno	7,5	4,4	16,4	10,0	13,9	16,0	11,4
Media	44,8	57,1	21,6	40,0	22,2	44,0	37,7
Diploma	40,3	33,0	47,0	42,9	41,7	36,0	40,8
Laurea	7,5	5,5	14,9	7,1	22,2	4,0	10,0
N. casi	67	91	134	70	36	50	448
<i>Nazionalità</i>							
Italiana	100,0	97,7	77,8	84,9	77,8	88,0	87,2
Altra	-	3,3	22,2	15,1	22,2	22,0	12,8
N. casi	67	92	135	73	36	50	453

Tra le intervistate inoltre vi sono anche alcune donne che al momento dell'intervista erano iscritte a qualche corso universitario o di scuola media superiore serale.

I dati sui titoli di studio delle donne intervistate sono in linea con i dati Istat sulle forze di lavoro: in Veneto, tra le donne in cerca di occupazione, poco più di 10 su 100 sono laureate, poco oltre 40 su 100 sono diplomate, circa 42 su 100 hanno la licenza di scuola media inferiore e le rimanenti 7 su 100 possiedono la licenza elementare o non hanno alcun titolo di studio.

Come si diceva nelle pagine iniziali di questo scritto, l'occupazione femminile risulta correlata positivamente al titolo di studio, si può quindi supporre che, almeno per una parte delle intervistate, molte difficoltà incontrate nella ricerca di un lavoro siano connesse al basso livello di istruzione raggiunto.



Nonostante questo comunque, circa 2 intervistate su 10 hanno frequentato un corso di formazione professionale (si tratta, nel 39,5% dei casi, di corsi vari nel settore dell'informatica e nel 10,5% dei casi di corsi per svolgere mansioni di segreteria e/o contabilità); molte intervistate inoltre risultano possedere alcune conoscenze ed abilità che solitamente vengono valutate positivamente dalle aziende nelle selezioni di personale. Oltre il 56% dichiara di avere qualche conoscenza di almeno una lingua straniera (tra le donne straniere oltre il 53% dichiara di conoscere l'italiano); in particolare, le lingue maggiormente conosciute sono: l'inglese (43,9%), il francese (26,7%), il tedesco (10,1%), lo spagnolo (6,8%).

Poco meno della metà delle intervistate (46,1%) ha qualche conoscenza di tipo informatico, in particolare conosce un pacchetto di videoscrittura (30,2%), è in grado di utilizzare il foglio elettronico (19,9%) o altri programmi informatici (contabilità, disegno tecnico, grafica, ecc., 21,2%).

## 2.2 *L'attività lavorativa*

La condizione che caratterizza le donne intervistate è quella di chi è alla ricerca di un'attività lavorativa. Non tutte le intervistate però sono, al momento dell'intervista, disoccupate: una percentuale pari all'11% è inoccupata, poiché non ha mai svolto un lavoro retribuito, il 6% risulta occupata in cerca di un'altra occupazione (si tratta per lo più di donne che hanno un lavoro a termine o lavorano poche ore la settimana), alcune sono "in mobilità" (2,9%) ed infine la grande maggioranza si trova nella condizione di disoccupata (79,6%). Sappiamo inoltre che una quota pari al 15,1% delle donne intervistate dai Cpi (ad esclusione delle donne intervistate dai Cpi di Thiene-Schio e Treviso, nei quali il dato non è stato rilevato), risulta disoccupata di lunga durata, ossia con un'anzianità di disoccupazione maggiore a due anni.

La storia lavorativa delle donne intervistate non può essere analizzata in queste pagine, poiché si tratterebbe di analizzare tante storie quante sono le intervistate, ma è possibile fornire alcuni elementi di carattere generale.

Tab. 2 – Situazione occupazionale delle donne per Cpi (val. % di colonna)

	Adria	Feltre	Padova	Schio/ Thiene	Treviso	Verona	Totale
Disoccupata	71,6	63,0	60,5	76,7	91,7	64,0	68,2
Dis. di lunga durata	9,0	22,8	12,4	-	-	16,0	11,4
In mobilità	1,5	-	1,6	9,6	2,8	4,0	2,9
Inoccupata	16,4	10,9	9,3	11,0	2,8	14,0	11,0
Occ. in cerca di altra occ.	1,5	3,3	14,7	2,7	2,8	2,0	6,0
Studente/pensionata	-	-	1,6	-	-	-	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	67	92	129	73	36	50	447

Innanzitutto, rispetto alle esperienze di lavoro dipendente, l'84,8% delle intervistate indica almeno un'esperienza di questo tipo. Prendendo in considerazione solo l'ultimo lavoro svolto, le qualifiche maggiormente diffuse tra le intervistate sono: impiegata esecutiva d'ufficio (16,3%), operaia nel settore alimentare, legno, tessile, abbigliamento (11%), addetta al settore alberghiero, bar, ristorazione (9,1%), personale non qualificato nei servizi ricreativi, pulizie, lavanderie, domestici (7,9%) tecnico intermedio d'ufficio (7,1%), addetta al settore commercio (commessa, 6%), addetta alla ricreazione, pulizie, assistenza (5,5%).

Raggruppando le varie qualifiche in otto gruppi professionali possiamo notare come l'ultima attività lavorativa svolta dalle donne intervistate faccia riferimento a professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione (22,5%), a professioni relative alle vendite del settore commercio o esecutive nel settore alberghiero (17,8%), a professioni manuali di tipo operaio (17%), a professioni manuali "non qualificate" (14,4%), a professioni di tipo tecnico (13,1%).

Differenze di rilievo si riscontrano nelle diverse aree territoriali: ad Adria prevalgono le professioni del commercio o quelle legate al settore alberghiero, a Verona le figure professionali "non qualificate", a Feltre e a Thiene-Schio le figure operaie e impiegate, a Treviso e Padova le impiegate esecutive d'ufficio.

Solo per poco meno della metà dei casi conosciamo il tipo di rapporto di lavoro instaurato; si tratta comunque, per poco meno della metà, di rapporti di lavoro a tempo determinato (47%), con una presenza di apprendistato o di contratti di formazione lavoro pari all'8,3% e nei rimanenti casi (44,7%) di lavoro a tempo indeterminato.

L'82% delle intervistate indica il motivo per cui tale rapporto si è concluso: nella maggior parte dei casi si tratta di un rapporto di lavoro a termine non rinnovato (59,6%); il secondo motivo fa riferimento ad impedimenti di tipo familiare (14,3%); il terzo alla cessata attività aziendale (9,6%); il quarto a problemi di tipo lavorativo (8,9%); il quinto al licenziamento (6,7%), ed infine vi è stato un passaggio diretto ad un'altra attività (0,9%).

Tab. 3 – Ultimo lavoro dipendente svolto dalle donne per Cpi (val. % di colonna)

	Adria	Feltre	Padova	Schio/ Thiene	Treviso	Verona	Totale
Dirig. priv., specialisti, docenti	-	-	6,2	1,6	3,1	2,4	2,6
Tecnici	14,8	6,2	18,6	8,2	9,4	19,0	13,1
Impiegati esecutivi d'ufficio	9,3	24,7	28,3	21,3	34,4	11,9	22,5
Professioni del commercio, dell'alberghiero, bar, ristorazione	29,6	16,0	16,8	8,2	18,8	21,4	17,8
Servizi alla persona	9,3	4,9	6,2	4,9	9,4	7,1	6,5
Operai	9,3	32,1	7,1	36,1	9,4	2,4	17,0
Conduttori di impianti industriali, operai su macchinari fissi per lavorazioni in serie e addetti al montaggio	13,0	6,2	2,7	11,5	3,1	2,4	6,3
Personale non qualificato	14,8	9,9	14,2	8,2	12,5	33,3	14,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	54	81	113	61	32	42	383

Anche andando a verificare le motivazioni che hanno causato la fine dei precedenti rapporti di lavoro, la graduatoria non cambia: al primo posto troviamo sempre il mancato rinnovo di un contratto a termine (56,4% dei casi di abbandono del penultimo lavoro e 61% del terzultimo), seguito da motivi familiari.

Un altro aspetto da sottolineare è che un'intervistata su dieci ha svolto un'attività di tipo autonomo e 15 su 100 hanno avuto esperienze lavorative retribuite senza però un regolare contratto di lavoro (si tratta per lo più di attività di servizio svolte in abitazioni private o presso la propria abitazione, come baby sitter, colf, cameriera, assistente anziani, o di altre attività svolte saltuariamente, come barista, telemarketing, venditrice porta a porta, commessa, promoter, ecc.).

I dati appena visti fanno presupporre che la precarietà nei rapporti di lavoro instaurati dalle donne sia, nella maggior parte dei casi, una condizione permanente, condizione che, se consente di alternare il proprio ruolo di cura con quello lavorativo, spesso si traduce in una marginalizzazione delle donne nel mercato del lavoro e in una loro maggiore difficoltà a trovare un lavoro retribuito, una volta che gli impegni familiari siano diventati meno pressanti.

### 2.3 Le disponibilità lavorative

Cercheremo ora di analizzare quali sono le “disponibilità” delle donne nei confronti del lavoro, sia in riferimento all’orario, sia in riferimento al tipo di contratto, sia in riferimento al tipo di lavoro ricercato.

Rispetto all’orario c’è da rilevare che la quasi totalità delle donne esprime una preferenza per un lavoro giornaliero (90,4%), solo meno di una donna su dieci dichiara la propria disponibilità a lavorare a turni; la richiesta di part time (orizzontale) è piuttosto consistente, provenendo da oltre una donna su tre (36,1%), ma un orario a tempo pieno rimane comunque la modalità oraria maggiormente richiesta (47,3%); infine, una quota ridotta, ma significativa, di donne non dichiara preferenze per l’una o l’altra modalità (16,6%). Solo tra le intervistate di Treviso e di Feltre la disponibilità per un lavoro a tempo parziale sopravanza quella per un lavoro a tempo pieno (tab.4).

Come è noto, nonostante la crescita continua del lavoro part time negli ultimi anni, la sua incidenza complessiva sugli occupati continua a rimanere molto al di sotto della media registrata nei Paesi europei, con uno scarto notevole tra uomini e donne. Sono infatti queste ultime a coprire la grande maggioranza dei posti di lavoro a tempo parziale (l’80% dei lavori part time è coperto dalle donne).

Tab. 4 – Disponibilità ad un lavoro part time o full time per Cpi (val. % di colonna)

	Adria	Feltre	Padova	Schio/ Thiene	Treviso	Verona	Totale
Indifferente	26,9	3,3	27,9	8,2	19,4	8,0	16,6
Part time	22,4	50,5	30,2	35,6	50,0	34,0	36,1
Full time	50,7	46,2	41,9	56,2	30,6	58,0	47,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	67	91	129	73	36	50	453

D'altra parte per le donne (soprattutto per quelle che hanno figli minori) la scelta di un lavoro part time rappresenta spesso una scelta obbligata per riuscire a conciliare lavoro di cura e lavoro professionale.

Tra le donne che dichiarano la loro preferenza per un rapporto di lavoro part time, poco più del 68% indica anche i motivi di tale preferenza: come ci si poteva attendere, la grande maggioranza delle donne si riferisce al proprio ruolo all'interno della famiglia, alla cura di figli ancora piccoli o alla cura di altri familiari; solo una donna su dieci fa riferimento ad altri tipi di problemi, quali la conciliazione con gli studi intrapresi, particolari problemi di salute o altri tipi di problemi personali.

Rispetto al rapporto di lavoro cui le donne dichiarano la loro disponibilità, nella tab.5 sono indicati alcuni tipi rilevati dai Cpi con le relative preferenze.

Come si può notare, disponibilità differenti sono espresse nei diversi contesti territoriali, forse anche perché non tutti i Cpi hanno rilevato la disponibilità delle donne nei confronti di tutti i rapporti indicati in tabella.

*Tab. 5 – Rapporti di lavoro cui le donne dichiarano la disponibilità per Cpi (val. % di colonna)*

	<i>Adria</i>	<i>Feltre</i>	<i>Padova</i>	<i>Schio/ Thiene</i>	<i>Treviso</i>	<i>Verona</i>	<i>Totale</i>
Collaborazione	56,7	n.r	25,2	20,5	36,1	n.r	22,1
Socio di cooperativa	22,4	n.r	17,0	11,0	8,3	n.r	10,8
Stagionale	1,5	20,7	25,9	12,3	n.r.	8,0	15,0
Interinale	55,2	18,5	40,7	19,2	n.r.	2,0	27,4
Job sharing	70,1	25,0	38,5	34,2	44,4	n.r	36,0
N. casi	67	92	135	73	36	50	453

L'analisi delle diverse realtà territoriali dà comunque i seguenti risultati: ad Adria le disponibilità maggiori vengono espresse per forme di lavoro quali il lavoro di coppia, il lavoro interinale e le collaborazioni; a Feltre per il lavoro di coppia, il lavoro stagionale e l'interinale, ma in questa realtà non abbiamo il dato su collaborazioni e lavoro in cooperativa e comunque un numero molto esiguo di donne dichiara la propria disponibilità su questi aspetti; a Padova la quota maggiore di disponibilità va al lavoro interinale e al job sharing; a Thiene-Schio sempre al lavoro di coppia; a Treviso ancora al lavoro di coppia, ma anche a rapporti di lavoro meno vincolanti,

quali le collaborazioni; infine a Verona non è possibile indicare alcun tipo di disponibilità, poichè nella maggior parte dei casi il dato non è stato rilevato.

Ma quali sono le attività lavorative che le donne intervistate stanno cercando? Nelle schede di rilevazione era possibile indicare più di una professione: la grande maggioranza delle donne (89,6%) indica la propria disponibilità nei confronti di almeno una professione, il 56,3% ne indica due, il 33,1% tre, il 14,8% quattro e il 6% cinque.

Come per l'ultima attività lavorativa svolta, anche per le preferenze professionali le singole professioni sono state riaggregate in otto gruppi professionali, riportati nella tab. 6.

Complessivamente, tra tutte le disponibilità indicate, prevalgono nettamente le professioni del settore commercio (commessa, addetta alle vendite, ...), alberghiero, bar e ristorazione (cameriere, barista, cuoca, lavapiatti,...), con il 60,3% delle risposte, seguite da quelle impiegatizie (impiegata esecutiva d'ufficio, centralinista telefonico...); seguono, in ordine, le figure tecniche (tecnici intermedi d'ufficio, segretaria d'azienda,...), il personale non qualificato (bidella, pulitore di locali, operatore generico di produzione,...) e le figure operaie (nel settore alimentare e tessile, in particolare).

Tab.6 – *Preferenze lavorative per Cpi (val. % di colonna)*

	<i>Adria</i>	<i>Feltre</i>	<i>Padova</i>	<i>Schio/ Thiene</i>	<i>Treviso</i>	<i>Verona</i>	<i>Totale</i>
Dirig. priv., specialisti, docenti	4,6	5,8	18,2	1,9	10,2	9,4	9,6
Tecnici	40,0	12,8	19,8	22,6	59,2	28,1	27,3
Impiegati esecutivi d'ufficio	36,9	43,0	62,8	37,7	100,0	65,6	55,9
Professioni del commercio, dell'alberghiero, bar, ristorazione	76,9	54,7	54,5	39,6	106,1	28,1	60,3
Servizi alla persona	27,7	5,8	10,7	7,5	8,2	3,1	11,1
Operai	23,1	23,3	28,1	22,6	4,1	25,0	22,4
Conduttori di impianti industriali, operai su macchinari fissi per lavorazioni in serie e addetti al montaggio	-	-	6,6	26,4	8,2	3,1	6,7
Personale non qualificato	9,2	29,1	38,0	7,5	59,2	28,1	29,3
N. casi	65	86	121	53	49	32	406

All'interno delle singole aree territoriali la distribuzione delle preferenze professionali è la seguente: in tutte le zone, ad esclusione di Padova e Verona, il maggior numero di preferenze va alle professioni del commercio, alberghiero e ristorazione; a Padova e Verona prevalgono invece le professioni esecutive di tipo impiegatizio; al secondo posto troviamo le professioni esecutive impiegatizie nei territori di Feltre, Schio-Thiene e Treviso; mentre ad Adria vi è una maggiore offerta di professioni intermedie (tecnici) e a Verona si collocano a pari livello le offerte di tecnici, personale non qualificato e professioni del commercio, alberghiero. Infine a Padova e a Treviso vi è anche una disponibilità considerevole nei confronti di professioni manuali non qualificate.

Complessivamente dunque la disponibilità delle donne intervistate si riferisce soprattutto a professioni tradizionalmente "femminili", quali addetta alle vendite, cameriera, aiuto cuoco, barista, addetta alla segreteria, centralinista, addetta alle pulizie, collaboratrice domestica, professioni per le quali non è necessario possedere un elevato titolo di studio, ma che soprattutto, essendo per lo più professioni svolte nel settore terziario (commercio, servizi), permettono una maggiore flessibilità nella gestione degli orari di lavoro, che, come abbiamo visto, rappresenta uno dei problemi maggiori per l'occupazione femminile.

#### *2.4 Le disponibilità formative*

Si è detto come la partecipazione delle donne al lavoro sia correlata positivamente al livello di istruzione; di contro, tra le difficoltà delle donne di reinserirsi nel mondo del lavoro dopo un periodo di "inattività" il basso livello di istruzione gioca un ruolo di primo piano.

Alle donne intervistate dai Cpi sono state quindi richieste anche le eventuali disponibilità a percorsi formativi e a formazione/orientamento in situazione lavorativa.

Escludendo dal calcolo Verona, poiché non è stato rilevato il dato, oltre la metà (57,1%) delle intervistate si dichiara disponibile a seguire un percorso formativo, di qualificazione professionale, di specializzazione o di aggiornamento. Il 45% di coloro che esprimono tale disponibilità richiede al contempo di poter usufruire di una borsa di studio, che permetta loro di frequentare l'attività formativa "a costo zero".

In alcuni casi è indicato anche il tipo di attività formativa cui le donne sono disponibili: si tratta soprattutto di corsi di informatica, lingue (inglese in particolare), contabilità.

Un ultimo aspetto riguarda la disponibilità, espressa dal 36,4% delle intervistate, ad effettuare un tirocinio formativo in un contesto lavorativo, che permetta loro un inserimento lavorativo “guidato”, accompagnato da una necessaria attività di formazione.

## 2.5 *I problemi e gli interventi*

Ma quali sono i problemi che attualmente impediscono alle donne di svolgere un'attività lavorativa? E quali potrebbero essere, secondo le intervistate, gli interventi o i servizi che favorirebbero una loro eventuale occupazione?

Le intervistate avevano la possibilità di esprimere due risposte, indicando i due problemi maggiori che, secondo loro, ostacolavano l'occupazione. Sommando entrambe le risposte, si nota che i problemi cui le donne fanno riferimento sono molti e colgono diversi aspetti: la conciliazione tra lavoro e famiglia (17,6%), l'età troppo elevata (17,6%), la difficoltà a trovare un lavoro part time o con orari flessibili (15,5%), problemi personali (10,9%), legati ad esempio, per le donne straniere alla scarsa conoscenza della lingua italiana, alla mancanza della patente, a problemi di salute, ecc.; la scarsità di lavoro o il difficile incontro tra domanda e offerta (10,2%), la mancanza di esperienza (9,9%), la mancanza di professionalità, specializzazione o di un titolo di studio adeguato (7,4%), la difficoltà a trovare un lavoro adeguato alle proprie aspettative o al proprio titolo di studio (4,9%), la distanza dalla propria abitazione (3,5%), la difficoltà a trovare un lavoro a tempo indeterminato o regolare (3,2%).

Come si può notare dai dati visualizzati nella tab. 7 i principali ostacoli al lavoro percepiti dalle donne si differenziano in base al titolo di studio, all'età, allo stato civile delle donne intervistate e alla presenza in famiglia di figli minori di 14 anni: le donne con un titolo di studio più elevato lamentano maggiormente la difficoltà di trovare un lavoro adeguato alle aspettative e al loro titolo di studio; le donne coniugate e separate o vedove lamentano più delle altre difficoltà legate alla conciliazione tra lavoro di cura e lavoro retribuito e difficoltà a trovare un lavoro part time o con orari flessibili; per le donne più anziane l'ostacolo maggiore è dovuto all'età, mentre per le più



giovani alla mancanza di esperienza. Le differenze maggiori però si riscontrano tra donne che hanno uno o più figli in età di scuola dell'obbligo e donne che non hanno figli in questa fascia d'età. Infatti sono quasi esclusivamente le donne che hanno figli con meno di 14 anni a rilevare difficoltà nel conciliare vita lavorativa e lavoro di cura e problemi nel trovare un'attività lavorativa con orario ridotto.

Tra gli interventi o i servizi che secondo le intervistate potrebbero facilitare la loro occupazione troviamo ai primi posti la richiesta di borse di studio per effettuare un tirocinio all'interno di qualche impresa (31,9%) e di *voucher* per frequentare attività di formazione (27,7%), richieste che esprimono, da un lato la necessità, avvertita da molte donne, di riqualificarsi/specializzarsi/inserirsi in una nuova attività lavorativa con un'adeguata preparazione professionale, dall'altro la necessità che vi sia una copertura delle spese da sostenere perché ciò avvenga.

Sia le borse di studio per tirocini che i *voucher* per attività formative sono richiesti in misura maggiore dalle donne intervistate nei Cpi di Verona, Treviso, Padova, Adria, mentre dalle donne intervistate nei Cpi di Feltre e Thiene-Schio la misura che ottiene il maggior numero di consensi si riferisce al job sharing, ovvero alla possibilità di condividere con un'altra persona uno stesso posto di lavoro, gestendo l'orario di lavoro in base alle proprie esigenze.

Il fatto che molte donne, come si è visto, lamentino la difficoltà a trovare un lavoro part time o con orari flessibili, spiega la favorevole accoglienza del cosiddetto "lavoro di coppia", non molto diffuso nella realtà italiana, ma che potrebbe facilitare l'occupazione di donne con particolari esigenze orarie.

Da ultimo, nella voce "altro", sono state inserite una serie di richieste, che vanno dalle agevolazioni alle imprese che assumono donne part time o con orario flessibile o donne non più giovani, agli incentivi per l'occupazione femminile, agli aiuti per lo svolgimento del lavoro domestico di cura, alla maggior diffusione di scuole a tempo pieno, a percorsi di orientamento/formazione/riqualificazione.

Anche rispetto agli strumenti per facilitare l'occupazione femminile si riscontrano differenze dovute al titolo di studio, all'età, allo stato civile e alla presenza o meno di figli minori di 14 anni: le donne più giovani, senza figli minori di 14 anni e con titolo di studio più elevato sono maggiormente favorevoli sia a borse di studio per effettuare tirocini formativi nelle imprese sia a *voucher* per attività di formazione.

Tab. 7 – Ostacoli all'occupazione per titolo di studio, età e stato civile (val. % di riga)

	<i>Età</i>	<i>Concilia- zione lavoro/ famiglia</i>	<i>Difficoltà par time, orari flessibili</i>	<i>Personali</i>	<i>Incontro domanda/ offerta</i>	<i>Mancanza esperienza</i>	<i>Mancanza profes- sionalità, titolo studio</i>	<i>Difficoltà lavoro adeguato aspettative</i>	<i>Distanza</i>	<i>Difficoltà tempo indeter- minato</i>	<i>N. casi</i>
<i>Titolo di studio</i>											
Nessuno/obbligo	20,9	22,5	17,8	14,0	11,6	10,1	7,0	2,3	6,2	3,1	129
Diploma/laurea	19,7	16,2	16,2	9,4	12,0	12,8	10,3	9,4	1,7	4,3	117
<i>Età</i>											
18-29 anni	7,6	9,1	7,6	15,2	16,7	21,2	15,2	10,6	3,0	4,5	66
30-39 anni	19,6	28,3	19,6	8,7	10,9	9,8	4,3	4,3	5,4	4,3	92
40-49 anni	25,4	19,0	28,6	7,9	9,5	6,3	7,9	4,8	3,2	1,6	63
>49 anni	37,9	20,7	10,3	20,7	6,9	3,4	6,9	--	3,4	3,4	29
<i>Stato civile</i>											
Nubile	10,7	9,5	7,1	15,5	16,7	21,4	13,1	9,5	2,4	2,4	84
Coniugata/conv.	22,7	27,3	22,0	7,6	7,6	4,5	6,1	4,5	5,3	4,5	132
Separata/divor./vedova	32,4	17,6	26,5	17,6	14,7	11,8	5,9	--	2,9	2,9	34
<i>Figli &lt;14 anni</i>											
Sì	17,1	37,8	30,6	3,6	4,5	4,5	3,6	3,6	4,5	2,7	111
No	22,3	5,8	7,2	18,0	17,3	16,5	12,2	7,2	3,6	4,3	139

Tab. 8 – Interventi che faciliterebbero l'occupazione per titolo di studio, età, stato civile e figli minori di 14 anni (val. % di riga)

	Borsa di studio per tirocinio	Voucher per formazione	Occupaz. in coppia (job sharing)	Altro	Voucher per acquisto servizi	N. casi
<i>Titolo di studio</i>						
Nessuno/obbligo	20,5	21,8	19,5	20,5	5,9	220
Diploma/laurea	43,4	33,8	25,9	16,7	9,6	228
<i>Età</i>						
18-29 anni	46,1	35,2	14,8	11,7	4,7	128
30-39 anni	32,0	29,7	26,3	18,9	10,9	175
40-49 anni	18,5	15,7	26,9	27,8	7,4	108
>49 anni	22,0	26,8	24,4	12,2	4,9	41
<i>Stato civile</i>						
Nubile	42,6	34,7	15,3	13,6	3,4	176
Coniugata/conv.	24,0	22,2	30,2	21,3	10,7	225
Separata/divor./vedova	30,0	28,0	18,0	30,0	10,0	50
<i>Figli &lt;14 anni</i>						
Sì	21,2	21,2	36,9	14,0	17,3	179
No	38,7	31,8	13,9	15,7	1,5	274
<i>Totale</i>	31,9	27,7	23,0	18,5	7,7	453

Il lavoro di coppia trova maggiori consensi tra le donne a partire dai trent'anni, coniugate, con figli al di sotto dei 14 anni e tra quante hanno acquisito almeno l'obbligo scolastico. Infine, i voucher per l'acquisto di servizi (presumibilmente per alleggerire il lavoro di cura) trovano favorevoli soprattutto le donne con figli in età di obbligo scolastico.

Concludendo dunque, dall'analisi appena effettuata sembrano emergere sostanzialmente due tipi di richieste da parte delle donne intervistate:

- la prima fa riferimento alla possibilità di poter usufruire di qualche contributo (borsa di studio, voucher) per poter effettuare un percorso di formazione/riqualificazione, sia interno che esterno alla realtà lavorativa, finalizzato ad un adeguato inserimento lavorativo; questa richiesta è avanzata in particolar modo dalle donne più giovani e più scolarizzate;
- la seconda si riferisce alla disponibilità, espressa da molte donne, nei confronti del lavoro part time o con orari flessibili, disponibilità che non trova riscontro nella domanda proveniente dalle imprese; si tratta perciò di trovare forme adeguate per incentivare/agevolare il lavoro part time, il job sharing o altre forme di flessibilità negli orari di lavoro; questa richiesta sembra provenire in particolare dalle donne con carichi familiari, quindi con un'età più elevata e da quante sono più scolarizzate.

## Riferimenti bibliografici

- Canonico M., Marini D. (1997), *Il lavoro ad incastro. Condizioni, attese e vincoli nella partecipazione al lavoro delle donne nel Veneto*, Fondazione Corazzin, Analisi, n. 25, ottobre.
- de Angelini A., Giraldo A. (2002), “I cambiamenti del mercato del lavoro visti dal lato dell’offerta”, in Veneto Lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Rapporto 2002*, Franco Angeli, Milano.
- Pristinger F. (1995), “La partecipazione delle donne al mercato del lavoro”, in Bimbi F. (a cura di), *Le radici del cambiamento*, Franco Angeli, Milano.
- Trifiletti R. (1997), “La famiglia e il lavoro delle donne”, in Barbagli M., Saraceno C. (a cura di), *Lo stato delle famiglie in Italia*, Il Mulino, Bologna.