



LA CONCILIAZIONE DIFFICILE

DONNE FRA MATERNITÀ, LAVORO E VITA PRIVATA



Ricerca effettuata dalla Dott.sa Patrizia Baldi con la collaborazione del Dott. Guido Zini.
Si ringraziano la Consigliera di Parità della Provincia di Lecco Adriana Ventura,
la Direzione Provinciale del Lavoro e l'INPS regionale per il supporto fornito all'indagine

in copertina:

"l'abbraccio di una donna" - acrilico su tavola - cm 30x30
di Elisa Nesi

grafica e stampa:

 Tipografia La Marina - Calenzano (FI)

PRESENTAZIONE

Quando la Consigliera di Parità di Lecco mi propose di verificare anche sul territorio della nostra provincia quale era la situazione degli abbandoni del lavoro da parte delle donne dopo una maternità, accolsi con estremo favore questo suo invito.

Per la verità era da tempo che riflettevo su queste tematiche, perché nel mio quotidiano lavoro con donne in difficoltà per le discriminazioni subite, la maternità emergeva sempre come foriera di problemi più che di gioie come invece dovrebbe essere.

L'organizzazione del lavoro è ancora oggi spesso incapace di affrontare la maternità nella logica della conciliazione e la divisione fra il tempo della vita quotidiana e quello dedicato al lavoro rimane ancora assai rigida.

Anche le leggi - che pure ci sono - vengono più subite che vissute come opportunità, ed un paese in cui nascono sempre meno bambini ancora non si è capaci di far crescere una cultura di solidarietà fra generazioni, o per lo meno di definire un patto nel quale si capisca che i nuovi nati sono la risorsa indispensabile per una società che vuole crescere.

Il valore "sociale" della maternità è spesso più uno slogan che un fatto realmente vissuto e non si può, in questa logica, lasciare le donne sole ad affrontare il problema.

Molte delle donne che hanno risposto al questionario hanno ben evidenziato questa loro solitudine davanti alla scelta - spesso obbligata - di lasciare il lavoro, a volte non accompagnata neanche dalla solidarietà dei colleghi.

Nel ringraziarci si dimostravano stupite che qualcuno si occupasse di loro e contente di poter essere di aiuto ad altre donne nella loro stessa situazione.

Chi scrive sa bene che le ricerche da sole non servono a cambiare il sistema, ma almeno possono essere utili ad una riflessione comune.

Le logiche di mercato, così come le dimensioni piccole delle aziende del nostro territorio, non aiutano certo a risolvere il problema. La rigidità dell'accesso rende quasi impossibile il reinserimento al lavoro quando lo si è perso; ed anche quando ci si riesce, è spesso con situazioni peggiori rispetto a quella lasciata.

Qualcosa comunque bisogna fare, ed un'indagine approfondita sulle difficoltà che attraversano queste lavoratrici è senz'altro un valido punto di partenza per valutare l'efficacia delle politiche adottate e la necessità di un loro rafforzamento.

La Consigliera di Parità della Provincia di Firenze

Maria Grazia Maestrelli

Come Assessore alle Pari Opportunità, ho accolto con grande soddisfazione la ricerca promossa dalla Consigliera Provinciale di Parità Maria Grazia Maestrelli. Il tema analizzato, l'abbandono del lavoro da parte di donne che hanno da poco avuto un figlio, è infatti centrale per una piena comprensione delle difficoltà che, ancora oggi, caratterizzano il mondo dell'occupazione femminile, impedendo di fatto un'effettiva parità di accesso e possibilità di crescita professionale.

Sebbene gli indicatori statistici presentino una situazione soddisfacente nel nostro territorio, soprattutto se comparata con quella di altre province o regioni, molto resta da fare per garantire alle donne una serena conciliazione fra sfera lavorativa e privata. Il momento della maternità, in questo contesto, riveste un carattere di estrema delicatezza e criticità. A volte le donne occupate non trovano adeguato supporto nell'affrontare il periodo di gravidanza e della nascita, strette fra datori di lavoro ostili, colleghi poco sensibili e servizi pubblici insufficienti. Il risultato è l'abbandono del proprio impiego, scelta che rappresenta certo una sconfitta per una società che si vuole giusta, equa ed inclusiva e che dal contributo delle donne nel mondo del lavoro trae ricchezza e beneficio.

Il nostro impegno di pubblici amministratori sulle politiche di pari opportunità, deve essere rivolto a valorizzare e non disperdere le risorse femminili, essenziali per lo sviluppo della collettività, ponendo un'attenzione costante verso gli strumenti e gli interventi attuati a livello istituzionale. Le buone leggi sono una base indispensabile, da sottoporre a continua verifica e da integrare con ulteriori azioni positive. Fondamentale è però l'ascolto delle donne, delle problematiche che esse segnalano, delle esperienze reali vissute dai soggetti destinatari dei provvedimenti. Bene dunque ha fatto la Consigliera ad avviare questa ricerca, i cui risultati saranno di sicura utilità per le iniziative già programmate dall'Assessorato. A lei e alle donne che hanno partecipato all'indagine va il mio sentito ringraziamento.

L' Assessore alle Pari Opportunità
Alessia Ballini

Indice

1. Obiettivi della ricerca	pag	8
2. Metodologia dell'indagine	pag	8
3. Caratteristiche del campione	pag	9
4. Dinamiche e problematiche	pag	11
5. I comportamenti	pag	12
6. Esperienze professionali	pag	15
7. Condizione attuale	pag	16
8. Conclusioni	pag	17

1. Obiettivi della ricerca

Scopo della presente ricerca è quello di comprendere i motivi che portano le donne alla scelta di abbandonare il lavoro in seguito alla nascita di un/a figlio/a.

La ricerca ha inizialmente mirato a conoscere le caratteristiche del campione, i bisogni e le difficoltà delle donne al centro dell'indagine, evidenziando i punti di criticità che si celano dietro le dimissioni delle lavoratrici madri entro il primo anno di vita del/la bambino/a.

Punto successivo è stato quello di capire se le dimissioni sono dettate da una libera scelta da parte delle donne oppure sono in qualche modo imposte da condizioni esterne, per giungere, infine, ad una generale riflessione sull'organizzazione del lavoro, sulle politiche a sostegno dei servizi alla famiglia e su quanto queste misure incidono sulla possibilità della donna di rimanere nel mercato del lavoro.

Avere dei figli e continuare a portare avanti il proprio lavoro rappresenta senza dubbio una forte difficoltà.

Molto spesso la donna si trova sola a dover gestire il carico familiare e le proprie scelte lavorative. La conciliazione lavoro-famiglia viene vista come un problema che ognuna deve affrontare come ritiene più opportuno, mentre l'organizzazione del lavoro spesso rimane inalterata.

Le conseguenze di un simile atteggiamento si traducono in una rinuncia alla crescita professionale o addirittura all'abbandono dell'impiego.

Capire meglio le ragioni che spingono queste lavoratrici fuori dal sistema produttivo può aiutare a progettare forme di intervento specifiche, al fine di facilitarne la permanenza.

Ciò può costituire non solo un vantaggio per la lavoratrice, ma anche un beneficio per l'azienda e per la società nel suo insieme. Attuare politiche a sostegno della conciliazione e quindi trattenere risorse umane formate e motivate diminuendo il turn over, rappresenta senza dubbio uno dei fattori principali di produttività per un'impresa, con riflessi positivi sugli stessi rapporti sociali.

2. Metodologia dell'indagine

La ricerca ha riguardato un campione di lavoratrici madri che hanno dato le dimissioni entro il primo anno di vita del/la bambino/a¹, prendendo come riferimento il territorio della Provincia di Firenze nell'anno 2005.

L'indagine è stata svolta attraverso un questionario strutturato a risposte chiuse somministrato a tutte le lavoratrici che hanno convalidato le dimissioni presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Firenze.

Su un totale di 364 questionari spediti tramite corrispondenza, ne sono stati compilati e restituiti all'Ufficio della Consiglieria

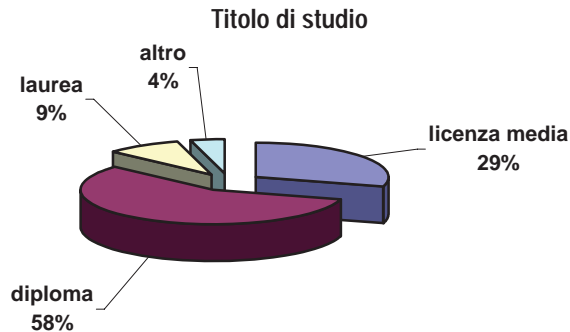
¹ Ricordiamo che per il T.U. sulla maternità (Dlgs. N.151/2001) è vietato il licenziamento della lavoratrice madre fino al compimento di un anno del/la bambino/a. In caso di dimissioni volontarie presentate in tale periodo, queste sono soggette a verifica e successiva convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro.

di Parità 119 (circa il 33% delle donne coinvolte). Complessivamente, le donne che hanno presentato domanda di astensione obbligatoria per maternità nello stesso periodo e zona di riferimento sono state 6.677.

3. Caratteristiche del campione

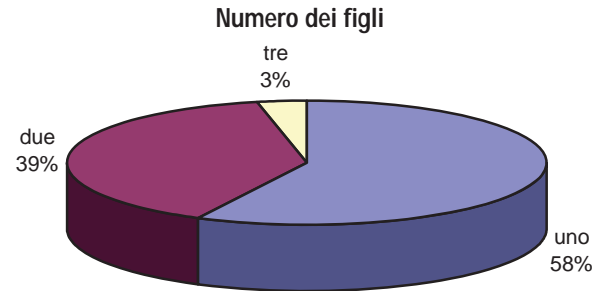
Da una prima analisi di sintesi è possibile delineare le caratteristiche del campione.

L'età media delle donne intervistate è di circa 34 anni. Oltre la metà (il 58%) possiede un diploma di scuola media superiore; il 29% di licenza media; il 9% di laurea; il 4% ha conseguito altre qualifiche professionali.

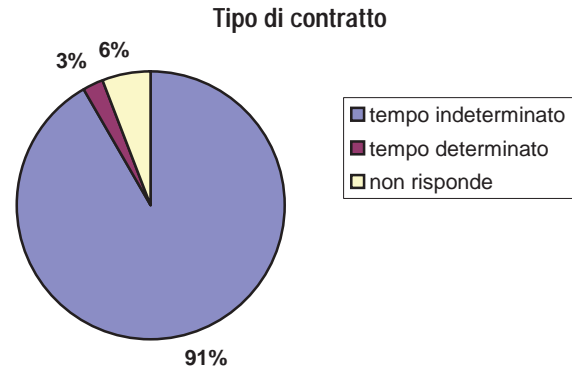


Il 58% delle intervistate ha dato le dimissioni dopo la nascita del/la primo/a figlio/a, dato che sembra indicare come l'arrivo di un/a bambino/a, per molte donne, rappresenti da subito

una grossa difficoltà nel distribuire il proprio tempo fra lavoro e famiglia.

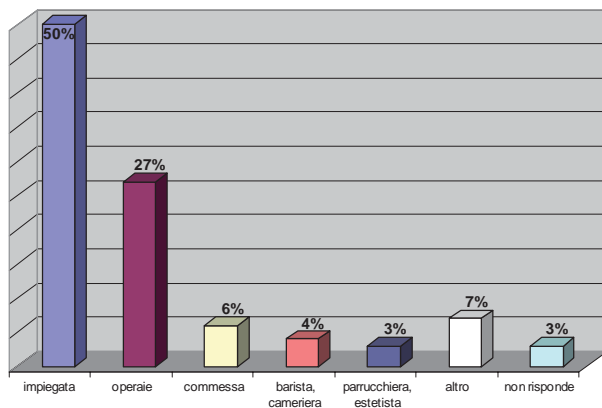


Nel 91% dei casi esaminati, le lavoratrici hanno abbandonato il proprio impiego nonostante fossero assunte con un contratto a tempo indeterminato.



Riguardo alla situazione occupazionale delle donne interpellate, ovvero la qualifica o mansione da esse ricoperte, si è elaborata una ripartizione per categorie omogenee sulla base delle risposte rilasciate nel questionario.

Qualifica e mansione

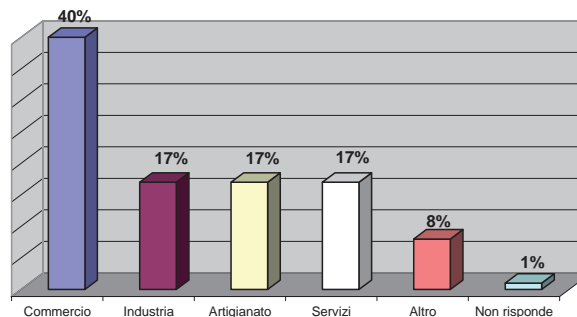


In realtà il settore impiegatizio, che risulta il gruppo più consistente (con il 50%), comprende figure professionali molto varie: in buona parte lavoratrici inquadrare in tale livello contrattuale, ma che svolgono anche attività di commessa, addetta alle vendite, o altro lavoro non prettamente da ufficio.

Successivamente troviamo le operaie (27%) e, con valori più bassi, gli altri impiegati².

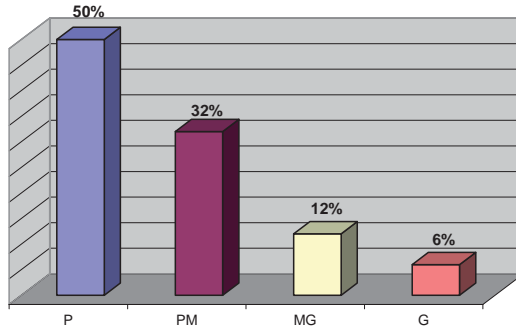
Il 40% delle intervistate lavora nel settore del commercio, mentre un ulteriore 51% è suddiviso equamente tra industria, artigianato e servizi.

Dimissioni per settore di attività della ditta



² La categoria "altro" comprende: 1 assistente anziani, 1 infermiera, 2 insegnanti, 1 ottico, 1 titolare d'impresa, 1 dirigente, 1 store manager.

Dimissioni riferite alla dimensione aziendale³



La maternità rappresenta un problema rilevante soprattutto nelle imprese di piccole e medie dimensioni (le più coinvolte dall'inchiesta), in quanto, come vedremo in seguito, mostrano maggiori resistenze a variare l'orario di lavoro oppure a concedere il part-time.

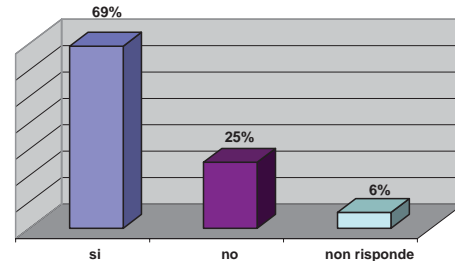
³ P = piccola impresa (meno di 10 dipendenti); PM = piccola-media (da 11 a 50); MG = medio-grande (da 51 a 250); G = grande (oltre 250). Ripartizione stabilita dalla normativa CEE - ai sensi della raccomandazione della Commissione 96/280/CE del 3/4/1996 recante "Definizione delle Piccole e Medie imprese" - e pubblicata nella G.U.C.E. 30/4/1996, n. L 107.

4. Dinamiche e problematiche

La ricerca ha evidenziato come l'uscita dal mercato del lavoro sembri rappresentare una scelta "forzata", l'estremo rimedio alle difficoltà sorte dopo la nascita del/la figlio/a.

Più della metà delle donne intervistate (69%) infatti, prima di lasciare il proprio posto di lavoro, ha provato a cercare soluzioni alternative.

Prima di dimettersi ha verificato soluzioni alternative?



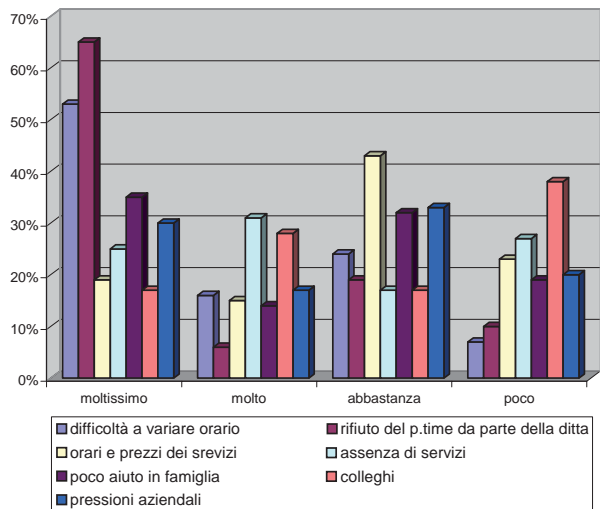
Nell'ambito del questionario, è stato chiesto alle intervistate di illustrare i motivi per cui si sono dimesse, indicando anche il grado di incisività (tramite le opzioni molto, moltissimo, abbastanza, poco) delle seguenti situazioni:

- Difficoltà della ditta a variare l'orario di lavoro;
- Pressioni aziendali;
- Rapporto con i colleghi;
- Mancanza di aiuti familiari nella cura dei figli;

- Assenza di servizi (asili nido, babysitter, ecc.)
- Inadeguatezza degli orari degli asili
- Mancanza di concessione del part-time

Il quadro sostanziale riporta ai disagi precedentemente emersi, riguardanti la disponibilità dell'azienda a consentire forme di flessibilità del lavoro.

Motivi per cui si è dimessa⁴



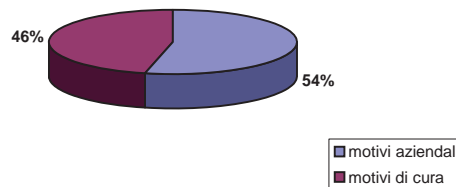
⁴ Risposte multiple

5. I comportamenti

Il 54% delle donne che hanno risposto al quesito⁵, attribuisce prevalentemente la causa delle proprie dimissioni a problemi aziendali, intendendo per tali la strutturazione rigida del lavoro in ditta o negozio, il rifiuto di concedere il part-time o un orario diversificato, il cattivo rapporto fra i colleghi e la mancanza di rispetto da parte del titolare.

Fuori dall'ambito lavorativo, abbiamo rilevato problematiche legate alla fruibilità di facilitazioni quali gli asili nido o un servizio di babysitter, oltre alla presenza o meno di aiuti familiari (elementi raggruppati fra i "motivi di cura").

Motivi delle dimissioni

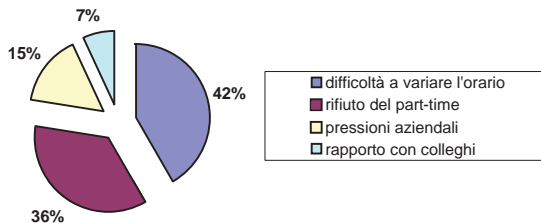


⁵ Abbiamo considerato l'incidenza delle risposte *moltissimo, molto, abbastanza*.

Nello specifico, per quanto riguarda i motivi aziendali, si sottolinea di nuovo come i maggiori ostacoli derivino dall'organizzazione statica dell'orario di lavoro (42% dei casi), seguita dalla mancata concessione del part-time (36%).

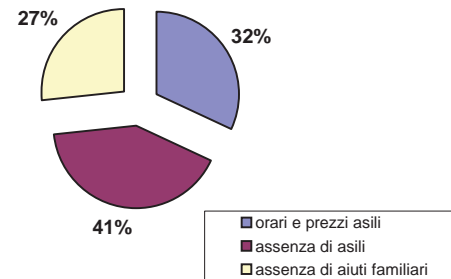
Da non trascurare il fatto che il 22% delle donne hanno subito pressioni internamente all'azienda, sia da parte del titolare, ma anche dai colleghi di lavoro, i quali talvolta manifestano scarsa solidarietà e spirito di collaborazione nei confronti di una donna al rientro dalla maternità.

Motivi aziendali



Dove prevalgono i problemi legati alla cura, i motivi delle dimissioni sono attribuiti per il 41% alla mancanza di strutture come gli asili nido o attività di babysitter, mentre il 32% delle donne consultate lamenta orari inadeguati e costi elevati degli stessi servizi. Nel 27% dei casi la spiegazione è la mancanza di aiuti in famiglia.

Motivi legati alla cura ed alla famiglia



Interessante notare come siano emerse anche motivazioni aggiuntive o alternative rispetto a quelle indicate nel questionario.

Dieci donne sostengono di aver dato le dimissioni perché hanno trovato un nuovo lavoro; fra queste alcune hanno avviato un'attività in proprio.

Sei intervistate affermano di aver scelto di stare a casa esclusivamente per ragioni affettive e sei hanno lasciato il posto di lavoro perché troppo lontano dalla propria abitazione.

Qui di seguito riportiamo alcuni commenti e dichiarazioni fra i più significativi.

Le donne raccontano

“Non sono stata costretta a dimettermi, ma l’ho voluto fare per iniziare una nuova attività di insegnante”

“Ho aperto un negozio di mia proprietà”

“Avevo voglia di cambiare lavoro, l’altro era troppo impegnativo”

“Desiderio di dedicarmi all’educazione di mio figlio”

“Volevo più tempo per il mio bambino”

“Il mio ex datore di lavoro non ha mai fatto pressioni contro la mia maternità, anzi era molto dispiaciuta (è una donna) che me ne dovessi andare per quel motivo. Infatti ho lasciato il lavoro perché avrei dovuto allontanarmi dalla mia bambina per troppe ore al giorno.

Adesso lavoro presso una ditta del mio paese per cui sono più vicina a casa e sono disponibile per qualsiasi emergenza o eventualità (anche per esempio, per una semplice visita dalla pediatra).

“Non riuscivo a fare orario pieno e per paura di chiedere il part-time ho dato le dimissioni”

“Per la seconda volta sono stata retrocessa all’interno dell’azienda come già successo in occasione del rientro della mia prima gravidanza”

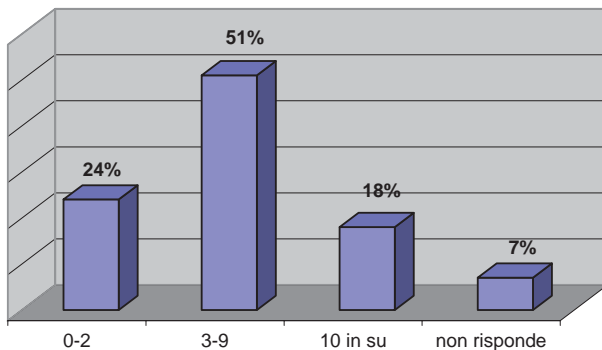
“Mettere mio figlio in un asilo mi costava più del mio stipendio e allora ho preferito godermelo”

“Comportamento scorretto da parte dei datori di lavoro da quando ho comunicato di aspettare un bambino, non mi hanno pagato l’ultimo stipendio, la maternità e la liquidazione”

6. Esperienze professionali

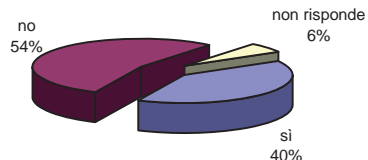
Se prendiamo in esame gli indicatori sulla professionalità, risulta che ben il 69% del campione ha lavorato per un lungo periodo presso la stessa ditta: di queste il 51% fra i 3 e i 9 anni, e il 18% addirittura oltre 10 anni.

Anni di lavoro presso la stessa ditta



Una quota significativa delle intervistate (40%) ha inoltre frequentato corsi di formazione all'interno dell'azienda.

Formazione effettuata in azienda



L'analisi dei dati mostra l'esperienza pluriennale maturata dalle intervistate presso la propria azienda, che si traduce, soprattutto nelle piccole realtà imprenditoriali e commerciali, in acquisizione di competenze specifiche e consolidamento di un rapporto fiduciario con la ditta stessa.

La perdita di queste donne professionalizzate rappresenta per l'azienda, ma anche per l'intero sistema produttivo, un costo non indifferente in termini di dispersione del capitale umano già formato, senza peraltro considerare il tempo e le energie necessari all'azienda per instaurare una nuova relazione di fiducia.

L'urgenza di lavorare su queste tematiche si fa sempre più presente utilizzando strumenti⁶ che facilitino la conciliazione della vita professionale con quella privata, ma anche

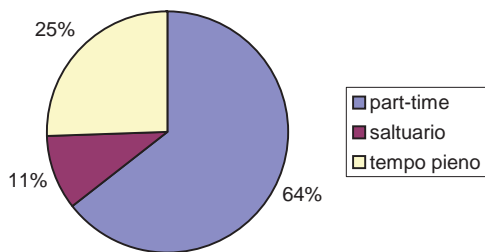
⁶ Le misure previste dalla Legge 53/2000 consentirebbero alle lavoratrici, ma anche agli uomini, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, come il part-time reversibile, il telelavoro, l'orario flessibile in entrata e in uscita. Ma questi sono solo alcuni esempi.

promuovendo politiche e interventi che segnino il passaggio dalla maternità vista ancora come costo ad una vera e propria risorsa.

7. Condizione attuale

La metà delle donne dell'indagine si sono ricollocate sul mercato del lavoro entro il 2006 e lo hanno fatto con un contratto part-time (64% dei casi).

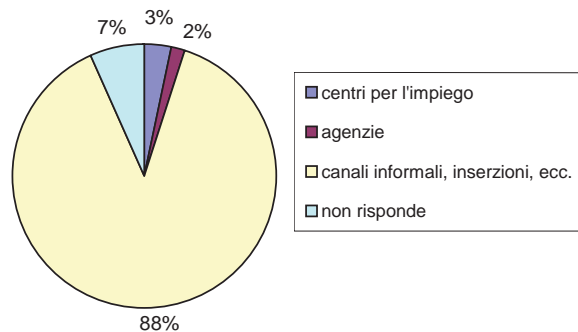
Condizione attuale dell'impiego



L'88% delle donne ha trovato un nuovo impiego attraverso i canali informali (conoscenze, amicizie) o tramite inserzioni sui quotidiani.

Decisamente scarsa la percentuale di coloro che si sono rivolte ai luoghi preposti come i centri per l'impiego e le agenzie.

Come ha trovato lavoro?



8. Conclusioni

La ricerca - effettuata su un campione significativo di donne che hanno lasciato il lavoro nel primo anno di vita del/la figlio/a - ha messo in evidenza alcuni elementi di riflessione che qui vogliamo richiamare.

L'evento maternità rappresenta tuttora un momento critico nella vita professionale delle donne, ed il difficile connubio fra esigenze di cura e attività lavorativa raffigura una delle componenti determinanti per l'abbandono della propria occupazione.

La rigidità degli orari lavorativi, la mancata concessione del part-time, gli elevati costi della "doppia presenza" femminile a causa della carenza di servizi alla famiglia, emergono come i motivi predominanti che portano le lavoratrici alle dimissioni. Questi fattori alimentano la persistenza di modelli tradizionali basati su una divisione sessuale del lavoro e dell'attività di cura.

Le aziende interessate dall'indagine, per la maggior parte piccole e medie, risultano ancora lontane dall'utilizzo di misure di conciliazione di tempi di vita e di lavoro, interventi che consentirebbero una modulazione personalizzata della vita professionale.

Accanto ai provvedimenti da adottare in ambito lavorativo, anche la presenza di una rete di aiuti e di servizi resta una

risorsa importante per evitare l'uscita delle neo-mamme dal mercato del lavoro.

L'incremento e il potenziamento degli asili nido, insieme ad una riduzione dei loro costi, sembra essere l'unico strumento di conciliazione realmente fattibile per alcune delle intervistate.

Molte delle donne che riescono a ricollocarsi sul mercato del lavoro lo fanno con contratto part-time, non di rado a svantaggio della propria carriera lavorativa.

Come racconta un'intervistata:

"La posizione di direttore amministrativo non permette un orario ridotto".

Ancora oggi la maternità viene spesso considerata un impedimento per l'azienda, fino ad arrivare, in casi estremi, a pretese assurde, che pensavamo ormai appartenenti al passato:

"I datori di lavoro non hanno accolto la mia gravidanza arrivando addirittura alla richiesta di una possibilità di aborto. Io non ho potuto accettare perché va contro la mia natura di mamma".

L'attenzione rivolta al tema della maternità e del lavoro è particolarmente apprezzata dalle donne dell'indagine:

"Mi permetto di scrivere due righe ringraziandola per l'attenzione rivolta a questo problema.

Spero che si possano evitare altri casi come il mio, aiutando altre mamme a far crescere i propri figli nel modo più sano e tranquillo, senza farle rinunciare al lavoro".

E' chiaro che solo un allargamento del campo d'indagine può confermare o meno queste prime ipotesi. Esse restano però segnali importanti e indicativi rispetto al percorso istituzionale da seguire per ampliare le opportunità femminili in ambito lavorativo e per rendere le donne più libere nelle proprie scelte relative alla maternità.

Profondo si rivela il bisogno di vivere meglio il tempo per il lavoro, per la famiglia, per le relazioni sociali, sulla scia delle imponenti trasformazioni che questi settori hanno subito negli ultimi anni.

E' aumentata la richiesta, soprattutto da parte delle donne, di sostegno sociale, di condivisione delle responsabilità familiari, di un mondo del lavoro che si armonizzi con le esigenze della vita personale.

La conciliazione è diventata una priorità delle politiche comunitarie ed anche in Italia, in tempi recenti, sono state emanate normative che possono rendere più agevoli i tempi di vita delle persone.

Ci riferiamo in particolare alla Legge 53 del 2000 per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città; al Testo unico D. Lgs. 151 del 2001, contenente disposizioni legislative per la tutela della maternità e paternità, senza dimenticare l'attività "silenziosa" dei Centri per l'Impiego a sostegno del lavoro femminile.

Queste alcune delle opportunità per poter riorganizzare il pro-

prio tempo ma che spesso sono ignorate; diritti che a volte non vengono riconosciuti.

A fianco degli altri soggetti pubblici, nonché delle organizzazioni economiche, sociali, politiche e culturali, il nostro compito è dunque quello di rafforzare gli strumenti a disposizione e diffonderne in maniera estesa la conoscenza, per raccogliere con successo la sfida di costruire un mondo a misura delle donne e degli uomini.

Patrizia Baldi

Maria Grazia Maestrelli
Consigliera di Parità Provincia di Firenze

Via Cavour 37 - 50129 FIRENZE
Tel. 0552760584/5 - Fax 0552760522
mg.maestrelli@provincia.fi.it
ufficioconsiglieraparita@provincia.fi.it