



P.A.R.I. Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere
(DGR n. 1522 del 29/11/2022)

Progetto: FEM FACTOR DOLOMITI

Codice Progetto 20-0001-1522-2022
Codice Intervento 51/10501632_003/652/DEC/23

Indagine sull'occupazione delle giovani donne in provincia di Belluno

di Lorenzo Chiesura

Indice

Introduzione 3

Prima parte

Analisi del contesto5

Metodologia della ricerca 8

Seconda parte

I risultati del questionario 11

Terza parte

Analisi delle storie 29

Le storie 37

Interviste agli stakeholders 47

Conclusioni 54

Bibliografia 57

Introduzione e finalità della ricerca

La ricerca che qui viene presentata è stata realizzata all'interno di un contesto progettuale molto ampio e articolato denominato Femfactor Dolomiti. Questo progetto è stato approvato dalla Regione Veneto nel quadro delle attività previste da "P.A.R.I. – Progetti e azioni di rete per la parità e l'equilibrio di genere" (DGR n. 1522 del 29/11/2022) e si inserisce nell'Obiettivo C "Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone", del Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo Plus 2021-27.

Con questa progettualità si vuole contribuire a colmare i divari di genere agendo su tre dimensioni:

- La promozione di un diverso approccio culturale di lotta alle discriminazioni e di contrasto agli stereotipi che ostacolano l'equilibrio di genere;
- La partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro;
- L'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro

In particolare, FemFactor Dolomiti si è focalizzato sul tema dell'occupazione delle giovani donne, realizzando molteplici iniziative con l'obiettivo da una parte di fornire un'analisi della situazione attuale, evidenziando eventuali criticità nel rapporto con il mondo del lavoro, dall'altra individuando esperienze e modelli di inserimento lavorativo che possono trovare applicazione in provincia di Belluno.

Il presente lavoro che si propone di fornire un quadro della condizione delle giovani donne è stato affidato alla gestione della Fondazione Corazzin che ha pubblicato un bando rivolto sia a donne che uomini in possesso di specifici requisiti.

Sulla base della graduatoria è stato individuato un candidato in possesso del diploma di laurea triennale in Servizi sociali con interesse verso le tematiche di genere, il dott. Lorenzo Chiesura

Il progetto prevedeva la predisposizione un questionario per rilevare le ragioni dell'inattività e della scarsa partecipazione delle giovani donne al mercato del lavoro e per comprendere la situazione di coloro che già svolgono un'occupazione, le difficoltà che incontrano o hanno incontrato nell'inserirsi e nel permanere in un posto di lavoro e il grado di soddisfazione rispetto alla loro posizione e alla attività svolta. La ricerca infatti intende includere anche questo tipo di

esperienze per capire quando le realtà economiche e produttive comprendono e vengono incontro alle esigenze delle donne.

Il questionario è stato rivolto quindi a donne tra i 18 e 35, inoccupate, disoccupate o anche con già un'occupazione, fissa o precaria e è stato diffuso attraverso vari canali con il coinvolgimento di soggetti pubblici e privati, in particolare l'associazionismo, a cui va il ringraziamento per l'aiuto offerto. Determinante al fine di raggiungere il risultato minimo fissato è stato l'aiuto di Veneto Lavoro, nella persona del dott. Tiziano Barone e della dott.ssa Raffaella Bordin che hanno dimostrato una disponibilità e sensibilità veramente apprezzabile.

Oltre al questionario sono state raccolti alcuni brevi vissuti di giovani donne per evidenziare, accanto alla raccolta e all'analisi di informazioni di tipo quantitativo, alcune criticità nel loro rapporto con mondo del lavoro e dar voce alle loro esigenze.

Infine, si è cercato il punto di vista di alcuni stakeholders che per il loro ruolo e l'attività che svolgono possono contribuire a comprendere meglio la realtà bellunese, le difficoltà che le donne incontrano ancora nel nostro territorio e le carenze che vanno colmate perché si concretizzi una effettiva parità di opportunità, oggi evidentemente ancora non raggiunta.

Giugno 2024

Analisi del contesto

La (dis)occupazione femminile a Belluno e in Italia

Al fine di osservare l'impatto della riproduzione del ruolo di genere nel mondo del lavoro nel bellunese, si considera in primis un'analisi del contesto demografico della provincia, la quale rileva che le donne dai 18 ai 35 anni residenti nella provincia risultano essere 16.286 su una popolazione complessiva, in quella fascia d'età, di 34.036 (Istat 2024).

Dalla elaborazione dei dati INPS riferiti alla provincia nel 2022 (gli ultimi a nostra disposizione), si identificano alcuni dati che possono rappresentare i divari di genere nei diversi ambiti di interesse.

Il primo tema riguarda la mera occupazione: ci sono 11,5 punti di differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile, un divario trasversale alle varie fasce d'età. Le classi considerate dal Report, dai 15 ai 24 anni e dai 24 ai 34, non perfettamente coincidenti con il target della nostra ricerca, sono ugualmente molto significative.

Secondo il report INPS la percentuale di donne occupate nella prima fascia è di 23,3, contro il 7,1 di disoccupate e il 74,9 di inattive¹. Questo ultimo dato non deve stupire perché comprende non solo persone che non lavorano e non sono alla ricerca di un lavoro, ma anche coloro che sono ancora impegnate negli studi e sono molte le giovani in provincia di Belluno che frequentano i corsi di istruzione superiore o universitari. Se poi confrontiamo il medesimo dato con quello della classe d'età successiva, in cui generalmente il percorso formativo è concluso, la percentuale scende al 21,1, confermandoci nell'ipotesi avanzata. In questa stessa fascia di età la percentuale delle occupate sale al 73,4, mentre rimane quasi invariata quella delle disoccupate, al 6,9.

P. Istat 22	Fascia	INPS 2022 su dati % Istat		
		OCC	DIS	INATT
	15 - 24	23,3	7,1	74,9
	25 - 34	73,4	6,9	21,1

Il dato dell'occupazione femminile 15 - 34 riferito al 2022 è quindi del 47,3%, ben superiore a quello medio nazionale del 37,3%, e più alto, anche se di poco da quello regionale (47,3). Nella classe di età 25 - 34 però è di 2 punti e mezzo sopra il dato medio del Veneto (70,9%) e distacca di molto quello nazionale (57%). Complessivamente un dato positivo quindi anche se questo non

¹ Disoccupata: Persona senza lavoro che sta cercando attivamente un'occupazione ed è disponibile a iniziare a lavorare.

Inattiva: Persona senza lavoro che non sta cercando attivamente un'occupazione né è disponibile a lavorare (es. studenti, pensionati, chi si occupa della casa).

significa che tutte le giovani possono godere di stabilità occupazionale. Al giorno d'oggi infatti, un fenomeno particolarmente presente è quello del lavoro *non-standard*: si tratta di rapporti caratterizzati da stagionalità, frequente nel settore turistico, da una ridotta continuità nel tempo e/o da una bassa intensità lavorativa, quali i contratti a termine, i contratti a chiamata, il cosiddetto part time involontario, tutte forme contrattuali che differiscono dal lavoro standard, cioè full time e a tempo indeterminato, che oramai più che la regola costituisce una delle tante tipologie di lavoro. Il mondo del lavoro odierno è caratterizzato da una sempre maggiore flessibilità, la quale può essere da un lato una proprietà positiva, nell'ottica di venire incontro ad esigenze datoriali o dei lavoratori, dall'altro negativa, poiché contribuisce a creare precarietà oltre che barriere per la progressione professionale e l'avanzamento di carriera.

I dati nazionali rilevano che il tasso di occupazione italiano è tra i più bassi d'Europa (Eurostat, 2023), e che il 27,7% delle donne occupate in Italia sono di fatto lavoratrici non-standard, contro il 16,2% degli uomini (Istat, 2023). La quota di lavoratrici non-standard raggiunge la percentuale maggiore, cioè il 45,7%, tra le donne giovani (a fronte del 33,9% dei coetanei), il 36,4% tra le donne che hanno al massimo la licenza media (il 18,6% negli uomini) e arriva al 40,7% tra le donne straniere (a fronte del 28,3%). I motivi che sottostanno a questi ultimi dati sono diversi, dal momento che la provenienza da un paese straniero diverso comporta in primis delle difficoltà linguistiche, ma probabilmente anche culturali, accanto a un percorso di formazione non sempre allineato rispetto al nostro sistema scolastico. Inoltre, le donne di origine straniera che hanno figli, molto spesso non possono contare sull'aiuto dei nonni, proprio perché molto probabilmente questi vivono nel paese d'origine; dunque, il carico di cura di queste donne è ancora maggiore, condizionando la disponibilità lavorativa.

Lo svantaggio femminile si evince poi anche da altre questioni, valide su scala nazionale e che si riproducono e concretizzano a livello locale. Un tema importante è quello delle retribuzioni: le statistiche dimostrano che le donne percepiscono una retribuzione media oraria inferiore dell'11% a quella degli uomini, e questo è connesso ancora una volta ai tipi di contratti più tipicamente femminili, che prevedendo meno ore settimanali e sono di conseguenza meno redditizi (Istat, 2023). Nel bellunese, i dati dell'INPS del 2022 rilevano come la retribuzione per le donne smette di crescere attorno ai 30 anni, e raggiunge un apice che è pari alla retribuzione media di un uomo occupato in età 25-39 anni. Non è un caso infatti che il contratto part-time costituisca uno strumento prevalentemente femminile il cui picco si osserva a partire dai 30 anni, età in cui in media le famiglie hanno figli. (Inps, 2023)

Purtroppo la differenza in termini retributivi non è esclusivamente collegata a una differenza nella tipologia di lavoro: nonostante l'articolo 37 della Costituzione italiana espliciti che "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore", il gender pay gap in Italia è ancora alto, occupando il 79esimo posto su 146 paesi nel mondo

analizzati dal Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum, là dove le prime posizioni sono occupate dall'Islanda, la Norvegia e la Finlandia (World Economic Forum, 2023). Su scala minore invece il divario retributivo tra i generi in Italia è di molto più basso rispetto alla media europea. (Commissione Europea, 2022)

Altra questione rilevante è quella del titolo di studio: le donne bellunesi sono mediamente più istruite degli uomini, ma i ruoli apicali sono prettamente maschili, con una percentuale di donne dirigenti solo del 14%. (Dati Istat, 2024). E ancora, le professioni riconducibili ai settori dell'istruzione, del sociale e del sociosanitario sono più frequentemente svolte dalla popolazione femminile, una tendenza che ricalca l'andamento nazionale.

Il lavoro di cura attualmente è oggetto di un dibattito che ne investe la rilevanza giuridica. Tale lavoro, seppur svolto nell'ambito della famiglia, ha effetti estesi dal punto di vista sociale. Antitetivamente, rispetto alla valorizzazione esclusiva del lavoro produttivo, si sta discutendo sul valore e sull'importanza proprio del lavoro RI-produttivo, svolto principalmente dalle donne, che non viene però riconosciuto e tantomeno retribuito. (Scarponi, 2001)

Si tratta di tutto quel lavoro che deve essere svolto per riprodurre e curare la forza lavoro, quindi tutto ciò che "sta dietro", è meno visibile, ma essenziale. Altri studiosi lo identificano più semplicemente come lavoro domestico, ma tale termine può risultare riduttivo perché non c'è in gioco solo la cura della casa, ma anche e soprattutto quella di altre due generazioni. La generazione delle donne attualmente madri è infatti detta *generazione sandwich*, perché rischia di essere schiacciata dalla cura dei più grandi, cioè i genitori anziani, e dei più piccoli, i figli.

Il fatto problematico è che oggi le donne svolgono il lavoro riproduttivo in affiancamento a quello produttivo. Si parla di *doppia presenza* delle donne, che potenzialmente dovrebbero essere impegnate sia nella famiglia (perpetuando la tradizione dei secoli passati) che nel mercato del lavoro (nel quale hanno cominciato ad inserirsi ed emanciparsi a partire dalla seconda metà del Novecento), ma questa duplice responsabilità a lungo andare costringe molte donne a scegliere tra la sfera privata a scapito di quella sociale e lavorativa, o rinunciando in tutto o in parte alla loro indipendenza e alla loro realizzazione professionale. (Donà, 2009)

Nell'ultimo ventennio, su sollecitazione dell'Unione Europea al fine di agevolare la conciliazione vita-lavoro delle donne, sono state attuate delle misure che mirano a ridurre il gap di genere. Queste politiche di conciliazione sono state però interpretate come meri strumenti di supporto alle donne-madri, e non sono state un trampolino per far crescere l'occupazione femminile, che invece molte ricerche dimostrano essere associata alla crescita economica del paese, oltre che alla crescita della natalità: un obiettivo quindi fondamentale per il sistema socioeconomico italiano. (Donà, 2009)

Metodologia di ricerca

Per la ricerca viene utilizzata una metodologia mista, cioè è costituita dalla compresenza di tecniche di ricerca quantitative sia qualitative. La prima parte della ricerca che si occupa di raccogliere dati quantitativi è stata effettuata mediante un questionario online, anonimo, diffuso nella provincia di Belluno e somministrato al gruppo target di riferimento

Domanda di ricerca

La domanda alla quale la ricerca vuole rispondere è comprendere le motivazioni che spingono le giovani donne 18-35 anni residenti nella provincia di Belluno a non entrare o non rimanere nel mondo del lavoro, i problemi che incontrano nel loro percorso lavorativo, le aspettative che coltivano e le esigenze che esprimono

Di seguito le linee generali che hanno guidato la progettazione per l'osservazione del fenomeno:

1. I dati segnalano un progressivo processo di femminilizzazione del mercato del lavoro nel bellunese: vanno ricercate le problematiche inerenti alla partecipazione al mercato del lavoro, le difficoltà di inserimento e/o di permanenza, le aspettative personali e le criticità incontrate.
2. Nella ricerca di un'occupazione indagare come le giovani si orientano per inserirsi nel mercato del lavoro, quali modalità adattano, a quali servizi si appoggiano e quali le priorità che orientano le scelte.
3. Il problema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è un aspetto rilevante per le donne occupate: come viene affrontato questo problema e quali le risposte del contesto lavorativo e territoriale.
4. La definizione dei ruoli all'interno della coppia in relazione agli impegni lavorativi di entrambi i partner e/o gli eventuali condizionamenti svolti dalla famiglia e dal contesto nelle scelte delle giovani.

Metodologia quantitativa

È stato elaborato un questionario che prima di essere diffuso è stato sottoposto a un gruppo di controllo per verificarne la coerenza interna e la chiarezza espositiva.

Nella prima parte del questionario vengono presentate informazioni di base (età, titolo di studio, provenienza territoriale, condizione familiare...), mentre nella seconda si esplorano le esperienze

di lavoro e/o le aspettative e le richieste che avanzano, le criticità o le difficoltà incontrate e i supporti di cui si sono avvalse per la ricerca di un'occupazione.

Le richieste si proponevano poi di evidenziare eventuali percorsi di formazione compiuti al di fuori dell'ambito scolastico/universitario e dava la possibilità di indicare, se interessati, la disponibilità a seguire attività di orientamento, di aiuto all'inserimento lavorativo e di formazione su specifici ambiti.

Il questionario era assolutamente anonimo e conteneva tutte le modalità con cui le informazioni sarebbero state trattate. Vi era solo una parte nella quale si chiedeva un contatto e riguardava la disponibilità ad essere coinvolte per approfondire specifici argomenti che per varie ragioni non potevano essere affrontati all'interno del questionario.

Lo strumento prevedeva una compilazione per via telematica e veniva inviato tramite l'intermediazione di diversi soggetti.

È stato infatti profuso un notevole impegno per la sua diffusione: al di là dei social, ci si è rivolti agli assessorati delle due principali città della provincia, si è chiesto aiuto alle assistenti sociali e al sistema dell'associazionismo provinciale per fare in modo che questa iniziativa fosse portata a conoscenza di un maggior numero di persone. Determinante è stato l'aiuto offerto da Veneto Lavoro che ha potuto veicolare il questionario al target individuato.

Il questionario prevedeva anche la disponibilità a una intervista strutturata per l'approfondimento di alcuni particolari aspetti che non potevano evidenziarsi solo attraverso le opzioni proposte dallo strumento. Solo poche donne hanno accettato questa proposta e il target di età delle partecipanti non consentiva di indagare compiutamente la tematica della maternità, aspetto questo molto rilevante per quanto riguarda il lavoro.

Ci si è quindi ulteriormente attivati per estendere il numero delle intervistate, ampliando così la comprensione della condizione delle giovani donne, i loro vissuti e le difficoltà che riscontrano nella quotidianità, rivolgendoci soprattutto a una fascia di età fra i 30 e 35 anni, stante il fatto che l'età media in cui le donne affrontano la prima maternità si attesta a 32 anni.

Metodologia qualitativa

Le interviste sono state realizzate individualmente non solo per rispetto della privacy, ma per mettere in condizione le giovani di poter affrontare con maggior serenità aspetti del loro vissuto che probabilmente non avrebbero condiviso alla presenza di altre persone.

Si è proceduto seguendo un canovaccio semi strutturato per cogliere tutti i più rilevanti aspetti dell'esperienza delle partecipanti, lasciando ovviamente la libertà di scegliere su quali aspetti volevano soffermarsi. Questo strumento prevede che l'intervistatore abbia una precisa scaletta di domande impostate, ma che possono essere rivolte alle persone in ordine differente, a seconda delle esigenze che sorgono durante i racconti, o altrimenti con formulazioni diverse, adeguando il linguaggio alla situazione e talvolta al soggetto specifico (Corbetta; 2015). Tale tecnica qualitativa risulta essere uno strumento ideale al fine di far emergere le sfumature dei vissuti personali e ad indagare i fenomeni sociali più in profondità. In particolare, le interviste vogliono stimolare la narrazione delle donne attorno a dimensioni principali.

Sinteticamente questi sono i punti che sono stati affrontati:

a) Il percorso formativo

- la famiglia o le opportunità offerte dal territorio hanno in qualche modo orientato la scelta degli studi;
- La coerenza con la preparazione conseguita e l'eventuale occupazione svolta/cercata;
- L'eventuale titolo di studio ha facilitato/ostacolato l'ingresso del mondo del lavoro
- L'ambiente in cui vive è stato o meno stimolante per la tua formazione.

b) Il tuo rapporto con il lavoro: quali sono gli aspetti che più ti gratificano o che cerchi in un'occupazione, quanto pesano (se pesano) gli impegni lavorativi. Se ti sei mai sentita poco valorizzata o forse anche discriminata nel luogo di lavoro.

c) Gli impegni familiari e i supporti che riesci ad avere dalle reti parentali e dai servizi sul territorio.

d) La tua percezione riguardo la considerazione del lavoro femminile partendo dalla tua esperienza e da quella delle persone che conosci

REPORT DELLA RICERCA

Analisi e risultati del questionario quantitativo

Profilo personale delle rispondenti

Età

L'età delle rispondenti, tutte di nazionalità italiana, è abbastanza diversificata; troviamo una presenza in tutte le cinque fasce, dove il dato maggiore è rappresentato dai 30-35 anni mentre il dato minore dai 18-20 anni.

Fascia d'età	Distribuzione	%
18 - 20	11	8,87
21 - 24	30	24,19
25 - 29	36	29,03
30 - 35	47	37,9

Titolo di studio

La maggioranza delle rispondenti (36.29%) ha un Diploma di Maturità, seguito dal 30.24% con Laurea Triennale e il 18.14% con Laurea Magistrale. L'11,29% ha Licenza Media, mentre il 4,03% una qualifica professionale. Solamente una è in possesso del Dottorato di Ricerca. Si riscontra quindi un buon livello di istruzione, con una significativa percentuale che ha completato l'istruzione superiore e universitaria, dato che segnala l'interesse ad acquisire una formazione specifica e conseguentemente ad aspirare a una occupazione qualificata e remunerativa.

Titolo di studio	Distribuzione	%
Licenza media	14	14
Qualifica professionale	5	5
Diploma di maturità	45	36,29
Laurea triennale	37	30,24
Laurea magistrale	22	18,14
Dottorato di ricerca	1	0,81

Comune di domicilio e radicamento nella provincia

Le risposte al questionario mostrano che il maggior numero di partecipanti proviene da Belluno (28), seguito da Feltre (13), Sedico (10), Ponte nelle Alpi (7) e Alpago (7). La distribuzione evidenzia che le partecipanti al questionario provengono da diverse aree della provincia, con una maggiore rappresentanza dai comuni più grandi e centrali

Zona	Comuni	Risposte
Bellunese	Belluno, Ponte n.Alpi, Limana, Sospirolo, Borgo Valbelluna	58
Feltrino	Feltre, Pedavena, Cesiomaggiore Fonzaso, S.Giustina, Arsié	28
Cadore	Pieve di C., Cortina d'Ampezzo, Borca di C., Lozzo di C., Valle di C., Comelico Superiore.	20
Agordino	Agordo, La Valle A., Taibon A., Cencenighe A., Rocca Pietore, Selva di C.	11
Alpago	Alpago	7

Permanenza in provincia

La maggior parte delle giovani donne (67.7%) risiede in provincia di Belluno dalla nascita, mentre una minoranza, il 14.5%, vive in provincia da 6 a 10 anni: ciò potrebbe indicare che alcune persone si sono trasferite per lavoro o altre ragioni e hanno deciso di stabilirsi a lungo termine, riuscendo a inserirsi nel tessuto sociale. Solo il 12,1% risiede da 1 a 5 anni, e il 5,7% invece è presente da meno di un anno, il che potrebbe suggerire ancora una scarsa conoscenza dell'ambiente e delle opportunità.

Residenza in provincia	Risposte	%
Dalla nascita	84	67,7
Tra 6 e 10 anni	18	14,5
Tra 1 e 5 anni	15	12,1
Meno di 1 anno	7	5,7

La maggioranza delle rispondenti (61.3%) ha dichiarato di possedere un'auto e di avere la patente, suggerendo un alto utilizzo del trasporto privato. Evidentemente i servizi di trasporto pubblico, essenzialmente su gomma, non riescono a soddisfare le esigenze di mobilità

soprattutto nelle zone più periferiche, meno densamente abitate e meno facilmente raggiungibili per la conformazione orografica del territorio.

Un significativo 24.2% delle rispondenti non ha la patente, il che data la giovane età potrebbe essere derivante da altre priorità o lo spostamento fuori provincia per il periodo universitario, con il conseguente ritardo nell'ottenimento della patente.

Il 12.1% ha la patente ma non possiede un'auto propria, infine, un piccolo gruppo (2.4%) utilizza un'auto condivisa, una tendenza emergente verso soluzioni di mobilità più sostenibili ed economiche.

Utilizzo auto	Risposte	%
Ho la patente e l'auto	76	61,3
Ho la patente ma non l'auto	15	12,1
Non ho la patente	30	24,2
Uso auto condivisa	3	2,4

Composizione del nucleo familiare

La maggioranza delle rispondenti (38,7%) vive con i genitori, fenomeno comune in Italia e in altri paesi europei, dove i giovani tendono a lasciare la casa dei genitori più tardi rispetto ad altre parti del mondo. Questo è in linea con le rilevazioni di Eurostat, per le quali l'età media in cui i giovani italiani lasciano la casa dei genitori è di circa 30 anni. Il 24,2% vive invece con partner e figli, indicando una buona stabilità familiare, mentre il 21,8% vive solo con il partner, e questo è da riferirsi a coppie sotto i 30 anni.

Con chi vivi	Risposte	%
Genitori	48	38,7
Genitori e figli	1	0,8
Partner	27	21,8
Partner e figli	30	24,2
Sola	12	9,7
Figli	1	0,8
Fratello	1	0,8
Coinquilini universitari	4	3,2

Figli

La maggior parte delle giovani donne intervistate non ha figli (oltre il 73%), mentre una minoranza significativa ha uno o due figli (circa il 22% complessivamente). Pochissime partecipanti hanno tre o più figli. Questi dati non sono sorprendenti: secondo "Nascere in Veneto oggi" della Regione Veneto, l'età media in cui le donne hanno il primo figlio in provincia è 32,18 (dato sostanzialmente in linea con quello del Veneto), segnando un progressivo innalzamento nel corso del tempo della scelta di procreare. A tale proposito ANVIS sottolinea: *"Se all'inizio del millennio la contrazione riguardava soprattutto le nascite dal secondo figlio in poi, oggi colpisce direttamente i primi figli, che per le donne italiane arrivano sempre più tardi. Inoltre, l'età media delle madri al primo figlio è in costante aumento, come anche il numero di donne che diventa madre dopo i 40 anni, dinamica che caratterizza comunque tutta l'Unione Europea. Se il primo figlio arriva più tardi, la propensione al secondo diminuisce in ragione di nuovi elementi di consapevolezza, legati al crescente costo dei figli, alla carenza di politiche a sostegno delle famiglie."*

Figli	Numero	Risposte	%
No	--	91	73,39
Sì	1	20	16,13
Sì	2	8	6,45
Sì	3	4	3,23
Sì	4	1	1,21

Età del figlio minore

Età del figlio minore	Risposte	%
Fino a 4 anni	26	78,79
5 - 10	5	15,15
11 - 15	1	3,03
16 e oltre	1	3,03

Ruoli all'interno del nucleo familiare

L'analisi delle risposte relative a chi si occupa maggiormente dei compiti all'interno del nucleo familiare relativamente alle opzioni date (io - partner/coniuge - altro familiare - nessuno) mostra una chiara tendenza alla divisione dei ruoli. Ecco un riepilogo per i principali compiti:

- Cura della casa (pulizie, stirare, fare il bucato): La maggior parte delle partecipanti (66 su 87) dichiara di occuparsi personalmente di questi compiti. Solo 3 indicano che se ne occupa il partner/coniuge, mentre 18 dichiarano che se ne occupa un altro familiare.


- Preparazione dei pasti: Anche qui, la responsabilità principale ricade su chi risponde, con 55 partecipanti che si occupano dei pasti. 13 indicano il partner, e 19 un altro familiare. C'è anche 1 caso in cui nessuno si occupa di questo compito.
- Acquisti di interesse comune (alimentari, detersivi, ecc.): La maggior parte delle partecipanti (53) si occupa degli acquisti, mentre 25 dichiarano che un altro familiare se ne occupa. Solo 6 indicano il partner.
- Manutenzione della casa e delle apparecchiature domestiche: Questo compito viene spesso svolto dal partner/coniuge (51 risposte), con un minor numero di partecipanti (19) che se ne occupano direttamente. 10 persone indicano che un altro familiare è responsabile di queste attività.
- Cura degli animali domestici, giardino e verde: 35 partecipanti indicano che se ne occupano loro stesse, mentre 16 risposte indicano che nessuno si occupa di questi compiti. 10 indicano il partner e 17 un altro familiare.
- Cura di familiari più anziani: Un compito meno diffuso, con 42 partecipanti che indicano che nessuno se ne occupa. Tra chi si prende cura di familiari anziani, 18 si occupano direttamente e 21 delegano ad un altro familiare.

Questi dati riflettono una tendenza generale in cui molte donne si assumono la responsabilità diretta per la gestione delle attività familiari, soprattutto nei compiti quotidiani come la cura della casa e la preparazione dei pasti. Sono soprattutto le donne con figli che portano maggiormente il peso della conduzione della famiglia e la maggiore partecipazione del partner, a cui delegano principalmente compiti di manutenzione della casa o dell'auto, o di altri familiari in alcune attività domestiche non riesce comunque a compensare l'impatto del carico di lavoro sulle donne con figli, che risentono maggiormente delle difficoltà nel conciliare il tutto.

Le donne senza figli sembrano avere una distribuzione dei compiti casalinghi leggermente più equilibrata, con una maggiore partecipazione del partner o di altri familiari; tuttavia la gestione di compiti quotidiani come la preparazione dei pasti e la cura della casa rimane prevalentemente a carico delle donne stesse. Sembra quindi che permangano ancora una cultura e modelli familiari tradizionali che continuano a riproporsi, pur con alcuni adattamenti, anche in un contesto che per molti altri aspetti è profondamente mutato. E tutto questo, non può non avere, come si vedrà più avanti, un impatto anche per quanto riguarda il lavoro.

Attuale condizione lavorativa

La maggior parte delle rispondenti è impiegata a tempo indeterminato (28,23%), seguita da studentesse (16,94%) e dipendenti a tempo determinato (13,71%). Altre categorie significative includono disoccupate (12,90%) e casalinghe (6,45%). Le altre tipologie di rapporto di lavoro hanno percentuali più basse. In sintesi, i dati mostrano una grande varietà nelle condizioni lavorative delle rispondenti, con una predominanza di occupazioni stabili accanto a una significativa presenza di precarietà.

Sono soprattutto le donne con figli che dichiarano di occupare posizioni a tempo indeterminato: la stabilità lavorativa è una necessità quando si hanno figli. Secondo uno studio della Banca d'Italia, nel periodo 2017-2019, le famiglie italiane composte da due adulti e uno o più figli minori hanno speso in media circa 640 euro al mese per mantenere ogni figlio, pari a un quarto della spesa media familiare.  Questa cifra comprende acquisti di beni e servizi destinati esclusivamente ai figli, come alimenti per neonati e rette scolastiche, oltre a una quota dei consumi familiari, quali spese per l'abitazione e i trasporti.

Per contro le donne senza figli tendono ad avere una più ampia gamma di condizioni che vanno dal lavoro occasionale alla disoccupazione o a contratti a tempo determinato o indeterminato: spesso sono coloro che vivono ancora in famiglia e possono essere aiutate economicamente dai genitori soprattutto quando la condizione lavorativa è ancora precaria.

Condizione lavorativa	Risposte	%
Dipendente tempo indeterminato	35	28,23
Lavoratrice precaria	35	28,23
Lavoratrice autonoma	5	4,03

(*Sezione del questionario dedicate alle giovani donne occupate)

Settori di impiego*

I settori di impiego maggiormente indicati sono quelli del terziario, dove sono stati segnalate in particolare le attività di servizi informatici, marketing, ristorazione, ricezione e commercio, seguito dal manifatturiero, con netta prevalenza di impiego nelle occhialerie (quattro volte tanto), sul metalmeccanico.

La predominanza della categoria "Occhialeria", che da sola rappresenta il 17,33% delle risposte totali, non è sorprendente considerando il contesto geografico della provincia di Belluno, che ospita il distretto dell'occhiale, il più importante polo produttivo in Italia e nel mondo, secondo solo alla Cina in termini di volumi, ma primo nella fascia alta di mercato. Aziende come Luxottica, Safilo e altre realtà locali contribuiscono in modo significativo

all'economia locale. La presenza di queste aziende genera un'ampia gamma di posti di lavoro direttamente legati alla produzione di occhiali che occupano prevalentemente personale femminile. Significativa anche nel settore terziario, le opzioni che si riferiscono al turismo segnalando la vocazione del territorio verso questo settore.

Settore di occupazione	Risposte	%
Terziario	24	32,88
Manifatturiero	21	28,77
Educazione	12	16,44
Turismo	6	8,22
Sociale sociosanitario	6	8,22
Pubblica amministrazione	4	5,48

Soddisfazione riguardo l'attuale occupazione lavorativa*

Alla domanda "Sei soddisfatta della tua attuale occupazione?", il 31% delle partecipanti risponde positivamente: una parte di queste indica che la ragione sta essenzialmente nel tempo ridotto che permette di conciliare la vita lavorativa con quella personale. Tuttavia il rimanente esprime insoddisfazione motivata da ragioni diverse: il 21,62% delle risposte sottolinea che la retribuzione troppo bassa è il principale fattore di malcontento. Altri fattori includono la difficoltà nel conciliare il lavoro con il tempo personale (15,32%) e altre attività (12,61%). Inoltre, il 9,01% delle partecipanti ritiene che il proprio lavoro non sia coerente con il titolo di studio, mentre l'8,11% lamenta la natura precaria o non continuativa del proprio impiego. Una minoranza, pari al 1,80%, ha evidenziato la difficoltà nel raggiungere il luogo di lavoro motivata o dalla distanza o dalla carenza di servizi pubblici

L'analisi delle risposte che combinano più motivi di insoddisfazione offre un quadro dettagliato delle sfide multidimensionali che le giovani donne della provincia di Belluno devono affrontare nel loro ambiente lavorativo. Queste risposte rivelano come le problematiche non siano isolate ma spesso intrecciate, creando una rete di insoddisfazioni che possono influenzare significativamente il benessere lavorativo e personale.

Un gruppo di risposte, ad esempio, evidenzia una combinazione tra la retribuzione bassa con la mancanza di tempo personale o con la difficoltà a conciliare il lavoro con altre attività: non solo quindi si sentono sottopagate, ma anche vedono compressi i loro spazi di vita che preferirebbero o che avrebbero necessità di dedicare ad altri impegni. Infine, alcune risposte indicano come motivo di scontento, insieme al basso reddito, la condizione di precarietà del rapporto lavorativo. La precarietà aggiunge un ulteriore livello di insicurezza e instabilità, poiché rende difficile pianificare a medio-lungo termine la vita personale, aggravando di conseguenza gli altri motivi di frustrazione.

Soddisfazione rispetto all'occupazione	Risposte	%
Sì	18	16,22
Sì il tempo ridotto mi permette di conciliare attività personali	17	15,32
No, perché la retribuzione è troppo bassa	24	21,62
No, perché non mi permette di avere tempo libero	17	15,32
No, perché non mi permette di conciliare altre attività	14	12,61
No, perché non coerente con il mio titolo di studio	10	9,00
No, perché precario	9	8,11
No, perché lontano e difficile da raggiungere	2	1,80

Conseguenze nella gestione dei tempi di lavoro e di vita*

Dall'analisi delle risposte al questionario emerge un quadro piuttosto chiaro delle difficoltà che le giovani affrontano nella gestione del tempo tra lavoro ed impegni personali. La maggior parte delle intervistate ha indicato di sentirsi spesso o sempre stanca, trascurando se stesse e i propri interessi. Questi dati evidenziano un carico di stress e una mancanza di equilibrio tra le diverse aree della vita quotidiana, condizione che si accentua quando la donna ha famiglia e figli, avendo, come è già stato evidenziato, la responsabilità maggiore delle incombenze casalinghe. Un numero consistente di rispondenti ha riportato di non riuscire a vedere amici e uscire con loro, rinunciando a partecipare ad attività culturali, associative e a coltivare i propri hobby, tutti aspetti cruciali per il benessere personale e sociale, e la loro mancanza può portare a un senso di isolamento e insoddisfazione. Inoltre, molte donne hanno dichiarato di non riuscire a riposarsi adeguatamente nei giorni festivi, probabilmente più dedicati a svolgere tutti i compiti domestici che durante la settimana non riescono ad assolvere. Trovare il giusto equilibrio fra lavoro e famiglia non è un'impresa facile e spesso si traduce in una rinuncia nel lavoro a assumersi ruoli di maggiori responsabilità e a possibili avanzamenti di carriera: una ricerca sul ruolo delle Commissioni P.O. evidenzia come ci sia una netta prevalenza femminile in tutte le fasce di età ad accedere al part-time e come molte poche assumano un ruolo di quadro o dirigente all'interno delle imprese.

Conseguenza	Mai	%	Quasi mai	%	Qualche volta	%	Spesso	%	Sempre	%
Mi sento stanca	0	0.00%	2	2.70%	30	40.54%	34	45.95%	8	10.81%
Trascuro me stessa e i miei interessi	3	4.05%	10	13.51%	22	29.73%	29	39.19%	10	13.51%

Non riesco a vedere amici e uscire con loro	0	0.00%	6	8.11%	29	39.19%	32	43.24%	7	9.46%
Rinuncio ad andare a cinema, concerti, eventi culturali	0	0.00%	6	8.11%	25	33.78%	31	41.89%	12	16.22%
Rinuncio a partecipare ad attività associative	9	12.16%	17	22.97%	23	31.08%	18	24.32%	7	9.46%
Rinuncio a coltivare i miei hobby	6	8.11%	11	14.86%	24	32.43%	20	27.03%	13	17.57%
Nei giorni festivi non riesco a riposarmi come vorrei	3	4.05%	16	21.62%	21	28.38%	21	28.38%	13	17.57%
Non ho il tempo per tenermi informata attraverso tv e giornali	8	10.96%	20	27.40%	23	31.51%	18	24.66%	4	5.48%

Rapporto con il lavoro

Le risposte alla domanda "Descrivi il tuo rapporto con il lavoro con 3 parole" mostrano una vasta gamma di giudizi e aspettative tra le partecipanti, che variano dall'entusiasmo alla frustrazione. Molte donne vedono il lavoro come una fonte di soddisfazione e crescita personale. Termini come "stimolante", "creativo", e "dinamico" emergono spesso, associati al desiderio di autonomia e al senso di responsabilità. Per alcune, il lavoro offre opportunità di sviluppo professionale, come indicato da parole come "crescita", "passione", e "dedizione". Questo suggerisce che per una parte delle partecipanti, il lavoro non è solo una fonte di reddito, ma anche un mezzo per trovare realizzazione rispetto ai propri interessi, talenti e ambizioni.

Altre risposte riflettono un sentimento fortemente negativo: le parole "stress", "ingiustizia", e "sfruttamento" appaiono frequentemente, indicando che per alcune, il lavoro è percepito come un peso più che come una fonte di appagamento. Diverse partecipanti utilizzano termini come "alienante", "poco stimolante" e "frustrante" evidentemente riferiti a una attività ripetitiva che non lascia spazio a una dimensione più personale e gratificante enfatizzando sentimenti di delusione. Inoltre, espressioni come "precario", "insoddisfacente" e "monotono"

indicano una mancanza di stabilità o varietà, con un desiderio evidente di miglioramento nelle condizioni lavorative.

Alcune partecipanti descrivono il loro rapporto con il lavoro come una sfida costante. Parole come "impegnativo", "difficile", "sacrificio" indicano che, sebbene ci siano aspetti stimolanti, la pressione delle richieste è piuttosto alta e non sempre è accompagnata da un giusto riconoscimento.

Infine, per altre, il lavoro è visto principalmente come un mezzo per garantirsi un reddito e una propria autonomia piuttosto che come una realizzazione personale. Espressioni come "lavoro per soldi" o "necessario" indicano che, per molte, l'aspetto economico prevale sul resto e riflettono un approccio più pragmatico, in cui il lavoro serve principalmente a sostenere sé stesse o la propria famiglia, piuttosto che a soddisfare aspirazioni personali.

Intrecciando i dati di chi ha figli con il giudizio sulla soddisfazione della propria occupazione lavoro, emerge che sono soprattutto le donne con figli che avvertono maggiormente il peso del lavoro. La maggior parte riferisce che il lavoro non lascia abbastanza tempo per la famiglia o per loro stesse utilizzando parole che indicano il lavoro "impegnativo" o "stancante".

Al contrario le donne senza figli esprimono maggiore appagamento per il loro impiego. Molti lo descrivono come "bello" o "soddisfacente", sebbene riconoscano che la gestione del tempo tra vita privata e lavoro possa essere comunque impegnativa.

Creazione di un curriculum vitae

La stragrande maggioranza delle rispondenti, il 93,55%, ha dichiarato di aver steso un Curriculum Vitae. Questo dato è molto positivo, in quanto evidenzia una consapevolezza diffusa dell'importanza di avere un CV per la ricerca di lavoro e una puntuale presentazione del proprio profilo. Solo il 72,58% però afferma di tenerlo costantemente aggiornato. Nonostante non sia la totalità è un segnale positivo, poiché ciò indica che quasi tutte riconoscono il valore di questo strumento. Tuttavia, c'è ancora un 21,77% delle partecipanti che non aggiorna regolarmente il proprio CV.

Colloquio di lavoro

I dati raccolti dal questionario mostrano che la grande maggioranza delle rispondenti, l'87,06%, ha sostenuto almeno un colloquio di lavoro. Analizzando i dati in relazione alla creazione del Curriculum Vitae, emerge che la predisposizione di questo strumento è fortemente correlata all'aver affrontato la selezione. Infatti, tra le partecipanti che hanno creato un CV, l'86,21% ha sostenuto anche un colloquio di lavoro. La minoranza delle

partecipanti che non ha mai creato un CV e che ha sostenuto un colloquio di lavoro è relativamente piccola.

Ricerca di Lavoro

Alla domanda "Attualmente sei alla ricerca di lavoro o vuoi cambiare lavoro?", il 54% ha risposto di sì, mentre il 46% ha risposto di no.

Partecipazione a corsi di formazione

Dall'analisi delle risposte emerge che una maggioranza relativa delle giovani donne ha seguito corsi di formazione o attività di orientamento (59,7%). Tuttavia, una percentuale significativa, rappresentata dal 40,3% delle rispondenti, non ha partecipato a tali attività. Confrontando i dati con quelli del titolo di studio posseduto emerge che sono soprattutto coloro che hanno una alta/media formazione che si sono indirizzate verso attività formative, evidentemente cogliendo più di quelle con bassa scolarità il valore di continuare a migliorare le proprie conoscenze e indirizzarle verso diverse opportunità.

Preferenze lavorative

Settore di preferenza

Le partecipanti al questionario hanno indicato una vasta gamma di settori occupazionali in cui stanno cercando lavoro. Di seguito sono riportati i principali settori:

- **Settore Terziario (Servizi)**

- Diverse partecipanti cercano lavoro in ambiti come pulizie, servizi ricettivi, reception e assistenza sociosanitaria.
- Alcune risposte specificano ruoli come impiegata, segretaria e centralinista.

- **Ambito Creativo e Comunicazione**

- Diverse risposte menzionano l'editoria, la comunicazione, il design e la fotografia.
- Alcune cercano opportunità specifiche come nella traduzione audiovisiva o nelle pubbliche relazioni.

- **Settore Tecnico e Industriale**

- Alcune partecipanti sono alla ricerca di lavoro in ambiti specifici come il metalmeccanico, l'occhialeria e l'edilizia.
- Altre cercano posizioni in ricerca e progettazione europea, consulenza alle imprese e progettazione strategica di servizi e imprese.

- **Ambito Sociale**

- Le risposte includono settori come il terzo settore, aiuti umanitari, cooperazione internazionale e formazione.
- **Varie e Non Specificate**
- Alcune partecipanti hanno risposto con settori generici o con indicazioni di cercare qualsiasi tipo di lavoro che permetta loro di gestire meglio il tempo o di aiutare le persone.
- Risposte come "qualunque", "qualsiasi", "indifferente" indicano una flessibilità nella ricerca di opportunità lavorative.

L'analisi mostra una diversificazione significativa nelle preferenze occupazionali. C'è una forte rappresentanza di settori tradizionali come i servizi e l'industria, ma anche un interesse marcato verso ambiti creativi, sociali e umanitari. Inoltre, alcune partecipanti dimostrano una flessibilità nella ricerca di lavoro, evidenziando la necessità di opportunità che offrano un buon equilibrio tra vita lavorativa e personale.

Tipologia di lavoro

È stato chiesto di esprimere la preferenza tra **lavoro dipendente e lavoro autonomo** e tra **lavoro pubblico e privato**. Per quanto riguarda la prima scelta, il **lavoro dipendente** ha ottenuto 88 risposte (71,97) contro le 36 (29,03%) dell'**autonomo**. Quindi più del doppio delle partecipanti preferisce un lavoro dipendente rispetto a uno autonomo e questo potrebbe riflettere una ricerca di stabilità e sicurezza spesso associata ai contratti di lavoro dipendente, piuttosto che avventurarsi in un campo più rischioso e senza garanzie. La presenza di una minoranza significativa che preferisce il lavoro autonomo indica comunque una diversificazione nelle aspirazioni e nelle strategie professionali.

Tipologia	Risposte	%
Lavoro dipendente	88	71,97
Lavoro autonomo	36	29,03
Settore pubblico	41	33,06
Settore privato	83	66,94

Per contro, la seconda opzione ha visto prediligere il **privato** con 83 risposte (66,94%) rispetto al **pubblico** con 41 risposte (33,06%). Sembra quindi che il settore pubblico sia meno attrattivo di quello privato, invertendo una tendenza che privilegiava il lavoro nella pubblica amministrazione considerato maggiormente sicuro, in termini di stabilità del rapporto di lavoro.

La durata della condizione di disoccupazione

Le risposte alla domanda sulla durata della disoccupazione, in riferimento alle proprie competenze, rivelano una vasta gamma di esperienze. Molte delle partecipanti hanno indicato periodi di disoccupazione che vanno da meno di sei mesi fino a oltre cinque anni. Alcune hanno menzionato difficoltà specifiche legate alla maternità o a condizioni personali che hanno influenzato la loro ricerca di lavoro, come la gravidanza.

Molte donne hanno segnalato periodi prolungati di disoccupazione post-laurea, indicando che, nonostante la fine degli studi, continuano ad affrontare sfide significative nel trovare un'occupazione coerente con le loro competenze. Alcune risposte evidenziano un senso di frustrazione e sfiducia nei confronti del mercato del lavoro, con commenti che suggeriscono una mancanza di opportunità adeguate e di supporto.

Gli aspetti più importanti ricercati nel lavoro

Il fattore più determinante risulta essere una buona retribuzione, considerata fondamentale dal 66.13% delle partecipanti. Questo dato sottolinea l'importanza di un compenso adeguato come riconoscimento dell'impegno lavorativo.

Oltre alla retribuzione, il 49.19% delle rispondenti ha evidenziato la priorità per un lavoro che permetta di arricchire le proprie competenze. Ciò riflette un forte orientamento verso la crescita professionale e la valorizzazione delle proprie capacità. Le rispondenti desiderano opportunità di formazione e sviluppo continuo, che consentano loro di progredire nella carriera e di acquisire nuove conoscenze.

Un altro aspetto cruciale è l'equilibrio tra lavoro e vita privata, evidenziato dal 45.16% delle partecipanti che desiderano avere tempo libero da dedicare ad attività personali. Questo bisogno di bilanciare le responsabilità lavorative con il tempo per sé stesse e per le proprie passioni è fondamentale per il benessere generale. La flessibilità oraria, come lo smartworking e il part-time, è apprezzata dal 43.55% delle rispondenti, suggerendo che molte donne cercano modalità di lavoro che permettano una gestione più autonoma del proprio tempo.

La possibilità di conciliare gli impegni familiari è importante per il 35.48% delle giovani donne. Questo aspetto riflette la necessità di trovare un equilibrio tra lavoro e responsabilità familiari, soprattutto per coloro che hanno figli o altri familiari a carico. Le politiche aziendali family-friendly sono quindi particolarmente rilevanti per queste donne.

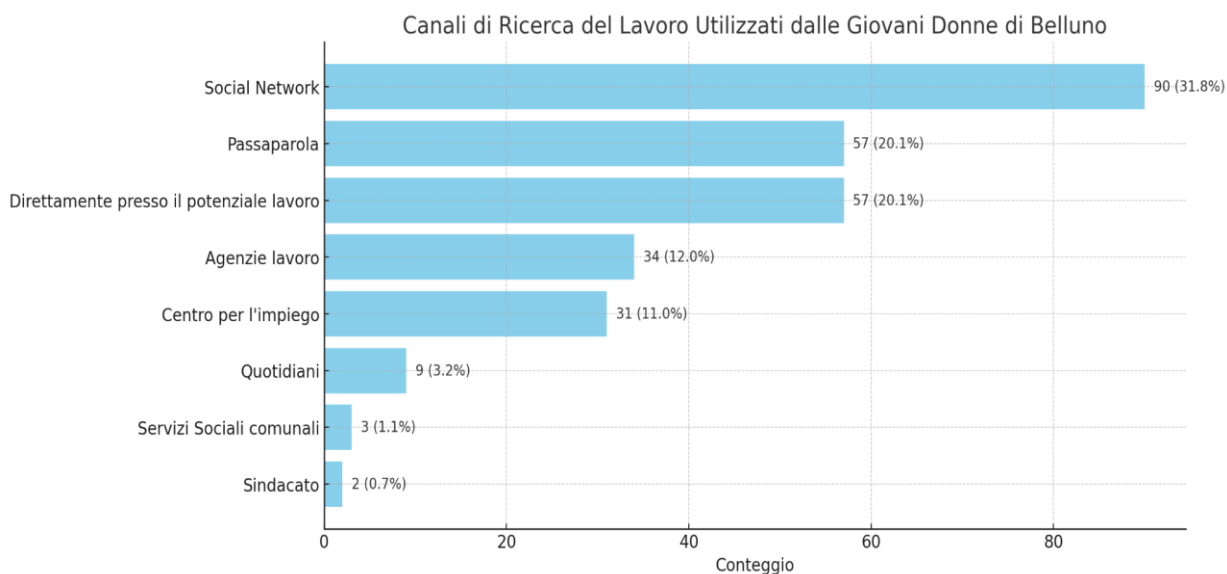
La coerenza tra il lavoro e il proprio percorso di studi è un altro aspetto significativo, con il 33.87% delle rispondenti che desidera un lavoro in linea con la propria formazione. La

vicinanza del luogo di lavoro a casa è un fattore rilevante per il 26.61% delle partecipanti. Infine, un contesto lavorativo che tuteli la parità di genere è importante per il 21.77% delle giovani donne.

In sintesi, le giovani donne della provincia di Belluno cercano lavori che offrano una buona retribuzione, opportunità di crescita, flessibilità e la possibilità di bilanciare vita lavorativa e personale.



Canali utilizzati nella ricerca di un lavoro



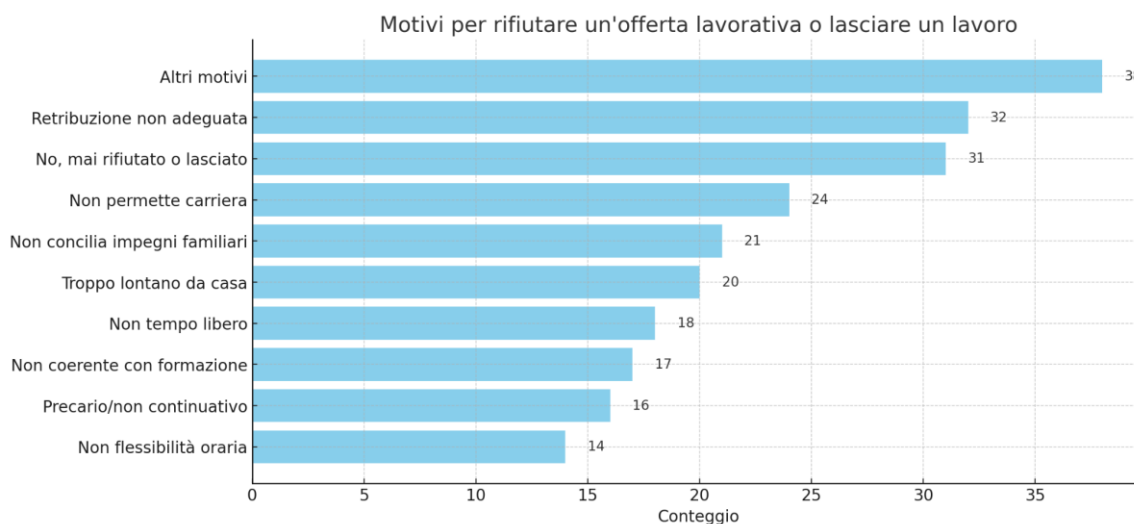
L'analisi dei canali utilizzati per la ricerca del lavoro mostra una netta preferenza per i social network, con 90 menzioni, evidenziando l'importanza di piattaforme come LinkedIn e Facebook. Seguono il passaparola e il contatto diretto con le aziende, entrambi con 57 menzioni, che sottolineano l'importanza delle reti personali e delle interazioni dirette. Le agenzie per il lavoro, con 34 risposte, e i centri per l'impiego, con 31, sono anche rilevanti, offrendo supporto e orientamento. I quotidiani, sebbene meno usati con 9 menzioni, restano comunque una fonte di informazione utile per opportunità locali. Infine, i servizi sociali comunali e i sindacati. In sintesi, le giovani donne di Belluno utilizzano una combinazione di canali digitali e servizi tradizionali per cercare lavoro.

Interessante notare che, scomponendo per titoli di studio, non ci sia poi una grande differenza di approccio fra chi ha un basso e un alto livello di formazione: i canali informali (passaparola, contatto diretto con il potenziale datore di lavoro) sono in genere le modalità privilegiate da tutte con alcune differenze. Infatti, chi ricorre maggiormente ai centri per l'impiego, paradossalmente, sono sia le giovani con bassa scolarità sia quelle in possesso di laurea. Evidentemente entrambe, per motivi diversi, faticano a trovare una collocazione e anche coloro che hanno titoli accademici necessitano di un supporto per trovare un'occupazione in linea con il proprio percorso accademico. Sorprende però che le sedi deputate a facilitare l'incontro fra domanda e offerta non siano ai primi posti, forse per una carenza di informazione che, nell'interesse delle giovani stesse, andrebbe colmata.

Rifiuto dell'offerta lavorativa

Dall'analisi delle risposte emerge che i motivi principali per cui le giovani donne hanno rifiutato un'offerta lavorativa o lasciato un lavoro sono vari e spesso legati a condizioni lavorative non soddisfacenti. I "motivi generici" sono la causa più citata, con 38 menzioni. Subito dopo, la retribuzione non adeguata è stata indicata da 32 rispondenti come una ragione principale.

Nonostante molti non abbiano mai rifiutato o lasciato un lavoro (31 risposte), un numero significativo ha fatto questa scelta per ragioni specifiche, quali la mancanza di opportunità di carriera e arricchimento delle competenze, e l'incapacità di conciliare gli impegni familiari. Se uniamo poi alla prima opzione, la non coerenza con la formazione posseduta, e alla seconda la mancanza di tempo libero e di flessibilità oraria, risulta evidente che i fattori che maggiormente incidono nell'accettare o meno un lavoro sono da una parte la ricerca di una realizzazione professionale in linea con i propri interessi e studi, dall'altra la ricerca di una qualità della vita in cui pesa in modo significativo un corretto equilibrio fra lavoro e esigenze personali.



Percezione del mercato del lavoro in provincia

Sono poi state poste tre distinte domande che miravano a comprendere quale fosse la percezione rispetto al mercato del lavoro. In generale, molte donne concordano sul fatto che non stiano lavorando a causa di un'offerta lavorativa non coerente con le loro competenze, con un punteggio medio intorno al 3.0 su una scala da 1 a 5. Quando si tratta della difficoltà nel trovare lavoro nella provincia rispetto ad altre le risposte mostrano un accordo leggermente inferiore, con un punteggio medio di 2.8. Infine, la percezione che il titolo di studio rappresenti un ostacolo per trovare lavoro ottiene un punteggio medio di circa 2.9

Confrontando queste risposte con altre variabili (età, provenienza territoriale, ...) non ci sono significativi scostamenti ad eccezione per quanto riguarda il grado di accordo rispetto affermazione: *"Il mio titolo di studio non mi permette di trovare lavoro in provincia di Belluno"* dove emergono tendenze diverse. Le donne con una Laurea Magistrale sono quelle che percepiscono maggiormente il loro titolo come un ostacolo per trovare lavoro in provincia, con un punteggio medio di 3.41. Questo suggerisce che, pur avendo un titolo di studio avanzato, faticano a trovare opportunità lavorative adeguate o coerenti con la loro preparazione.

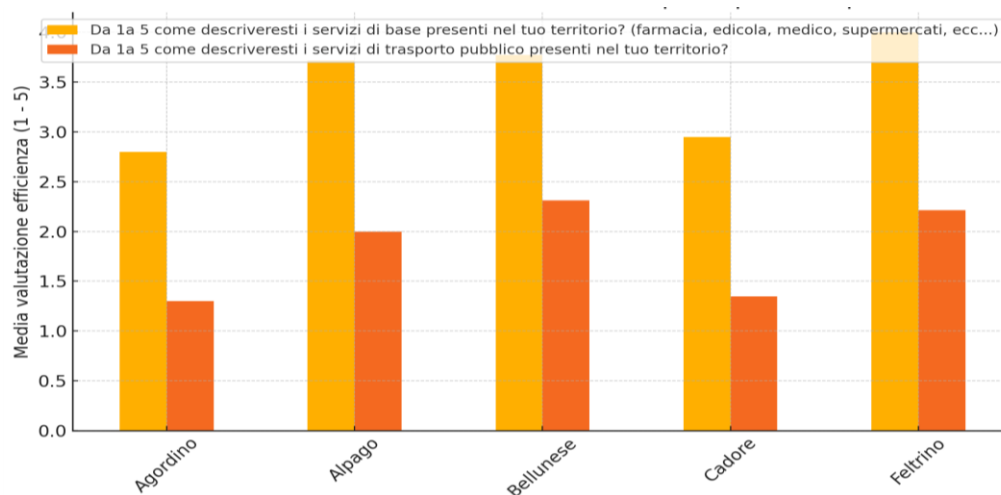
Meno problemi riscontrano coloro le quali hanno un percorso scolastico inferiore (maturità, laurea breve con uno score di 2,76): probabilmente significa che, nonostante non abbiano trovato una collocazione in linea con i loro studi, questo non ha impedito di inserirsi nel mondo del lavoro, pur con una posizione diversa da quella desiderata.

Valutazione dei servizi presenti sul territorio

L'analisi delle risposte sulle valutazioni della presenza e dell'efficienza dei servizi nel territorio mostra una differenza significativa tra i diversi ambiti: per ciò che riguarda i servizi di base

(farmacie, edicole, medici, la valutazione media è di 3.59 su 5, indicando un giudizio generalmente positivo, anche se non pienamente adeguato alle esigenze. I servizi di trasporto pubblico invece sono valutati in modo molto meno favorevole, con una media di 2.02 su 5 che segnala una forte insoddisfazione per il trasporto pubblico nel territorio

L'analisi delle valutazioni sull'efficienza dei servizi, suddivise per zona di provenienza, evidenzia significative differenze tra i vari territori.



Per ciò che riguarda i servizi di base è il Feltrino che ottiene la valutazione più positiva con un punteggio di 4 su 5, seguito dal Bellunese e dall'Alpago, con 3,77 e 3,71, mentre la zona del Cadore e Agordino ricevono valutazioni più basse, con punteggi rispettivamente di 2.95 e 2.8, quindi di poco sopra la sufficienza.

Cambiano di molto i giudizi sul trasporto pubblico a cui vengono assegnati 2,31, 2,21 e 2 punti rispettivamente per il Bellunese, il Feltrino e l'Alpago, giudizi sotto la soglia della sufficienza (2,5), ma soprattutto sono le risposte riguardanti l'area dell'Agordino e Cadore che segnalano le valutazioni più negative, con punteggi di 1.3 e 1.35, indicando con molta chiarezza la decisa insoddisfazione riguardo questi servizi che non corrispondono alle esigenze del territorio. Questo di fatto rende quasi obbligatorio l'utilizzo dell'auto non solo per gli spostamenti legati al lavoro, ma anche alle necessità di tipo personale. Chi non ha un mezzo proprio vive la mobilità come un problema di fatto che limita anche la possibilità di coltivare le reti di relazione o la partecipazione ad attività sociali.

Limiti e criticità della ricerca quantitativa

Per la limitata partecipazione alla compilazione del questionario, solo 124 risposte, gli elementi emersi dall'analisi delle risposte devono essere considerati più come tendenze o orientamenti più che visti come rappresentativi di tutta la platea femminile da 18 a 35 anni del Bellunese.

La ricerca quantitativa tramite il questionario ha evidenziato diverse criticità: benché ci si sia attivati per coinvolgere un gran numero di soggetti nella pubblicizzazione e nella diffusione dell'iniziativa, non c'è stato un grande riscontro da parte delle giovani donne e la risposta è stata di gran lunga inferiore alle aspettative. Probabilmente serviva avere un tempo maggiore a disposizione per la raccolta delle risposte: i quattro mesi previsti per la realizzazione del progetto hanno alla fine contratto lo spazio dedicato alla diffusione. La fase preparatoria, la definizione del percorso, la predisposizione dello strumento di indagine, anche negli aspetti complessi che riguardano la privacy, il coinvolgimento di diversi attori per la diffusione (EELL, associazionismo, volontariato... del questionario,) è stata impegnativa ed era necessario poter acquisire le risposte per poi procedere con l'indagine qualitativa e con le interviste agli stakeholders.

Il questionario prevedeva anche la disponibilità a una intervista strutturata per l'approfondimento su alcuni particolari aspetti che non potevano evidenziarsi solo attraverso le opzioni proposte dallo strumento. Solo poche rispondenti hanno accettato questa proposta e il loro profilo non consentiva di indagare sufficientemente il rapporto con la maternità, aspetto questo molto rilevante per quanto riguarda il lavoro. Ci si è quindi ulteriormente attivati per estendere il numero delle intervistate, ampliando così la comprensione della condizione delle giovani donne, i loro vissuti e le difficoltà che riscontrano nella quotidianità e si è deciso di acquisire anche il punto di vista di alcuni stakeholder che si occupano delle tematiche legate al mercato del lavoro e alle donne.

Interviste qualitative

Analisi dei vissuti delle giovani donne

Come già anticipato abbiamo raccolto alcune storie di giovani donne che hanno o hanno avuto una esperienza lavorativa o sono alla ricerca di un'occupazione. Riportiamo una sintesi dei racconti di chi ha espresso il consenso, eliminando i riferimenti che avrebbero potuto, pur lontanamente, portare ad una loro identificazione, ma lasciando ovviamente inalterati gli aspetti più rilevanti e che, a nostro parere, maggiormente caratterizzano le loro vicende personali.

Non possiamo ovviamente affermare che le loro storie siano rappresentative di tutte le giovani donne bellunesi e neppure che rispecchino fedelmente gli orientamenti e le valutazioni che abbiamo raccolto attraverso il questionario: pur molto differenti fra loro, sono però una testimonianza delle difficoltà che ancor oggi incontrano nei luoghi di lavoro, di come sono riuscite o meno ad affrontarle, anche modificando nel tempo le loro priorità.

Da questi vissuti abbiamo evidenziato l'intrecciarsi di alcune criticità, il peso di alcuni condizionamenti, la dimensione più personale delle scelte fatte, le consapevolezze maturate rispetto ai seguenti nuclei tematici:

- Contesto familiare e territoriale
- Tempi di lavoro e tempi di vita
- Genitorialità e servizi di welfare
- Le donne nei luoghi di lavoro

Il contesto familiare, territoriale, occupazionale

Il contesto di appartenenza è sempre un aspetto importante nella ricerca sociale perché inevitabilmente la famiglia, relazioni personali, situazione economica, livello culturale, opportunità formative e collocazione fisica, soprattutto in un territorio come quello bellunese, condizionano, nel bene e nel male, le scelte di vita.

La maggior parte delle persone intervistate proviene da una famiglia del ceto medio, con una istruzione di tipo superiore e in alcuni casi universitaria, che ritiene la formazione un investimento per il futuro dei propri figli e con l'aspettativa di interessanti, anche dal punto di vista economico, prospettive professionali. Per alcune la condizione economica ha

sicuramente consentito di proseguire gli studi, di fatto per tutte fuori provincia vista l'assenza di una offerta universitaria nel bellunese, così come è risultato determinante poi il sostegno nel momento dell'inserimento lavorativo. Ovviamente non per tutte è stato possibile: I costi di un trasferimento in altra sede sono stati un impedimento per realizzare i propri sogni e le proprie ambizioni

“Mi sarebbe veramente piaciuto continuare gli studi dopo aver conseguito la triennale e la magistrale in lingue e letterature straniere. Avrei voluto diventare traduttrice, ma avrei dovuto trasferirmi in un'altra città e i costi elevati dei corsi di specializzazione e la competizione nel settore mi hanno fatto cambiare rotta.”

Nel bellunese vi sono diversi istituti superiori che offrono una varietà di percorsi formativi rispondendo anche alle esigenze delle attività economiche delle diverse zone. Sono sufficientemente distribuiti sul territorio, ma ovviamente non tutti però sono accessibili in ugual misura, soprattutto considerando la natura del territorio e i problemi di mobilità interna che condizionano le scelte formative.

“Mi è sempre piaciuta la natura e gli animali (sono stati i nonni che mi hanno accudito da piccola a trasmettermi questa passione)... avrei preferito frequentare l'unica scuola in provincia con questo indirizzo, ma era troppo distante, i trasporti sono quello che sono, non si poteva andare avanti e indietro... Avrei dovuto stare fuori ... ma in quel momento non si poteva... e non ho insistito.”

Anche un ambiente culturalmente ricco di sollecitazioni può diventare un'occasione di stimolo per interrogarsi e meglio comprendere le proprie vocazioni. C'è da interrogarsi se la provincia offre quelle opportunità culturali e offerte formative² che possono essere da stimolo per le giovani donne per ulteriormente arricchire il loro bagaglio di conoscenze ed esperienze indirizzandole anche verso reali sbocchi professionali.

“La città dove sono cresciuta offriva diverse opportunità.... gli stimoli culturali della mia città natale hanno avuto un'influenza importante sul mio percorso scolastico e poi anche lavorativo.”

² Solo recentemente sono stati avviati corsi ITS in Provincia:

ITS Academy Meccatronico Veneto	TECNICO SUPERIORE PER L'AUTOMAZIONE ED SISTEMI MECCATRONICI
ITS Cosmo Fashion Academy	EYEWEAR PRODUCT MANAGER (erogato presso CertOttica e in collaborazione con enti nel settore dell'occhiale con percorso di inserimento in azienda)
ITS Academy Turismo Veneto	DOLOMITI TOURISM MARKETING & COMMUNICATION

Anche l'approccio della famiglia nei confronti del lavoro, dove prevalgono elementi più pragmatici di valutazione, la certezza di un posto rispetto alla soddisfazione del medesimo, orienta i comportamenti:

"Non ero molto soddisfatta del mio lavoro... E quando mi lamentavo mia madre mi diceva che non era poi così male: lavoravo a giornata, non di sabato e di domenica come talvolta capitava a lei, il posto era sicuro e in futuro magari più possibilità...e l'esperienza che facevo sarebbe stata utile..."

Così come il contesto di relazioni può influire nelle scelte.

"Le mie amiche che avevano fatto studi diversi dai miei, avevano già cominciato a fare piccoli lavori che però permettevano di avere due soldi in tasca senza dipendere dai genitori... L'università? non era la mia strada. Alla fine ho visto che in paese, anche quelle che avevano una laurea, non è che se la passavano meglio di tante altre, anzi."

Emerge qui un aspetto che trova riscontro anche nelle risposte del questionario e in una intervista fatta con uno stakeholder: diverse giovani investono in percorsi universitari che poi non offrono un impiego soddisfacente e in linea con i loro interessi. C'è chi però non vuole venire a patti con questa realtà, preferisce inseguire i propri sogni e le loro inclinazioni mettendo in conto non solo la precarietà, ma anche l'incertezza degli sbocchi lavorativi futuri.

"Non voglio rinunciare a fare quello che mi piace e per cui ho studiato. Preferisco accettare lavori saltuari, anche distanti, anche poco pagati e vedere cosa riesco a ottenere. So che dovrò fare dei sacrifici, ma vale la pena tentare. Non ho una famiglia mia, i miei mi danno una mano e per un paio d'anni probabilmente andrò così. Poi deciderò."

Il mercato del lavoro e le offerte di occupazione finiscono inevitabilmente per condizionare le scelte delle giovani e porle di fronte a decisioni non sempre facili come ci testimonia il racconto di una giovane che ha prestato servizio anche in una agenzia interinale.

"Ho visto che lavori ce ne sono, in questo momento ci sono tantissime offerte... qui nella zona di Belluno siamo legati e tre quattro fabbriche importanti che hanno da offrire una determinata cosa, o ti va bene quello o tanti saluti... magari ti danno anche tanto in termini di welfare, ma devi un po' abbattere le tue aspettative in termini professionali.... O hai la fortuna di capitare in un posto particolare dove ti fanno crescere, ma queste fabbriche sono talmente grandi e strutturate che devi accontentarti.... Devi fare il piatto della bilancia....prendo bene e ho servizi in cambio...oppure puntare ad altro e accettare uno stage per 500 euro, magari dall'altra parte della provincia, spendendo di più per andarci di quanto vieni pagato."

Tempi di lavoro e tempi di vita

Per le donne soprattutto, quelle più giovani, la priorità non è più solo trovare una semplice occupazione che garantisca la propria autonomia personale ma piuttosto un'attività in linea con le proprie vocazioni e che consenta un equilibrio sano tra vita lavorativa e personale.

È in particolare la variabile tempo un tema di rilievo che è emerso anche nelle interviste pur con motivazioni diverse.

Per chi non ha famiglia l'esigenza espressa è quella di avere spazi per sé, per coltivare passioni che non trovano magari riscontro nell'ambiente di lavoro.

"Finito di lavorare ho voglia di dedicarmi alle cose che più mi piacciono e che sinceramente mi danno più soddisfazioni di quelli che ho sul lavoro... è un po' una valvola di sfogo... far cose che ti piacciono fa sta meglio".

In tutte le interviste emerge come i tempi di lavoro influenzano e condizionano tutti i ritmi di vita: il lavoro appare come la variabile principale di organizzazione del tempo personale. L'orario lavorativo, unito ai tempi di spostamento che per alcune intervistate sono anche rilevanti, incide sulla possibilità di dedicarsi ai propri hobby e interessi.

"Il lavoro occupa tre quarti della giornata... mi lascia sì del tempo per me, perché sono cose che decido io...l'allenamento posso farlo anche tardi, ma se facessi dell'altro... sarei più in difficoltà, ora che arrivi, ti sposti, c'è traffico... o fai un'attività dopo cena o la giornata finisce così"

La naturalizzazione del lavoro nella vita personale emerge in particolare nella storia di una intervistata, quando racconta come possa capitare, più di qualche volta in un mese, che ci siano picchi di lavoro e urgenze da affrontare che impongano la presenza in ufficio fino a ben oltre l'orario di lavoro.

"E quando ci sono catastrofi da arginare, beh, l'orario te lo metti via.... C'è da fare e si fa.... Ma per fortuna posso lavorare in smartworking due volte alla settimana... è un vantaggio che le mie amiche mi invidiano..."

Poter godere di flessibilità nell'orario di lavoro e di smartworking è una condizione non particolarmente diffusa, quest'ultima limitata a settori impiegatizi, e allo stesso tempo molto richiesta. Si sta facendo strada però una maggiore consapevolezza da parte delle aziende di quanto queste esigenze siano pressanti e di come stia cambiando la cultura del lavoro: l'adozione di modelli organizzativi più flessibili ha un positivo impatto sul benessere dei propri dipendenti e

di conseguenza anche sulla produttività. Queste opportunità rappresentano poi anche un fattore di attrattività e di fidelizzazione come dimostra la testimonianza di una intervistata.

“Ci sono state molte cose che ho valutato prima di scegliere il nuovo lavoro...Sicuramente ha inciso la possibilità di fare smartworking due volte alla settimana.... Più comodità, meno spostamenti, meno stress e quando ho voglia di andare a trovare i miei, ... prendo il computer e via”

Se per le donne senza impegni familiari la possibilità di aver più tempo a disposizione e maggior flessibilità oraria è una condizione di ben-essere, per le donne con figli è nella maggior parte dei casi una necessità che, se soddisfatta, permette di conciliare l'impegno lavorativo con quello domestico. E non è raro che, di fronte all'impossibilità di tenere insieme le due cose, si dia la priorità, condizioni economiche permettendo, alla famiglia.

“Ho anche cercato un nuovo lavoro, un lavoro tipo quello che facevo prima, ... un part-time vicino a casa, perché con i figli e tutto... e mio marito che è fuori tutto il giorno... non ho trovato niente e ho rinunciato”

Sono soprattutto le aziende più grandi che impegnano numeri importanti di dipendenti che sono in grado di introdurre modelli organizzativi più articolati per venire incontro alle esigenze delle donne. Ciò nonostante, anche qui vi sono dei limiti all'accesso: il diritto al part-time viene riconosciuto sulla base di specifici requisiti e dei posti disponibili nei singoli reparti o settori, quindi non tutte le domande possono essere accolte.

“Il problema maggiore è sempre legato agli orari: c'è una forte richiesta di part-time da parte delle donne, soprattutto con figli che non sempre viene accolto”

A meno che non vi sia una coincidenza di interessi fra le parti, nelle piccole aziende è in genere più difficile introdurre orari ridotti o articolati: in questi casi può diventare più problematica una organizzazione flessibile del personale e più onerosa dal punto di vista della gestione.

Genitorialità e servizi di welfare

L'attuale contesto continua a legare la questione dell'occupazione/disoccupazione femminile con l'esperienza della maternità che segna enormemente i cicli di ingresso e uscita dal mondo del lavoro e ne condiziona fortemente il trattamento in ambito lavorativo.

Sono anche i ruoli all'interno della famiglia che incidono poi nel rapporto della donna con il proprio lavoro. Ancor oggi è la figura femminile che prevalentemente si fa carico di conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi per una serie di ragioni molto diverse fra loro.

A volte dipende dall'impossibilità oggettiva del partner di aiutarla nella gestione della casa o dei figli.

"Il mio compagno ha un lavoro di responsabilità che lo impegna molto e a volte sta fuori casa. Pur attento e disponibile, preferisco che si dedichi a mio figlio quando ha tempo e io mi arrangio nelle faccende domestiche. Ho collaborazioni con diversi soggetti e lavoro prevalentemente a casa; quindi, è anche logico che mi occupi io di quello che serve in famiglia, visto che posso gestire con flessibilità i miei tempi di lavoro."

Oppure da valutazione di tipo economico-organizzativo della famiglia che fa privilegiare fra i partner chi dal lavoro trae maggiori introiti.

"Il lavoro era faticoso... e i soldi pochi...ho resistito un paio d'anni e dopo la seconda maternità mi sono licenziata. Mio marito si era messo in proprio, doveva lavorare di più e qualcuno doveva pur badare alla casa, alla famiglia... E' meglio così per tutti, i soldi più o meno gli stessi, ma almeno io sono meno stanca, riesco meglio a badare a tutto e quando serve anche a dare una mano a mio marito."

In altri casi le ragioni affondano nella cultura dell'ambiente di appartenenza, in una mentalità non ancora completamente sradicata per cui è "naturale" che ad addossarsi gli impegni di cura e domestici siano le donne, mentre l'uomo si dedica a svolgere attività più riconosciute e apprezzate socialmente.

"Se avessi potuto, non avrei fatto così, avrei tenuto il tempo pieno invece di metà giornata.... è un po' la mentalità che c'è, e per mio marito e la sua famiglia andava bene così e lui poteva dare una mano ai genitori (insomma, quando c'è un lavoro da fare bisogna farlo!) Rifarei la stessa cosa? Per forza, non voglio avere discussioni in famiglia.... In un'altra situazione e con un aiuto maggiore probabilmente le cose sarebbero andate diverse".

Benché la famiglia rimanga un punto di riferimento importante, nella gestione dei figli, oggi le giovani non sembrano più poter contare sui genitori come più frequentemente accadeva nel passato: vuoi per la distanza, vuoi perché ancora impegnati nel lavoro e il supporto che possono dare, se c'è, non è sempre continuativo. E la gestione della prole diventa, per chi non ha flessibilità oraria o part-time, una soluzione complicata.

"Il mio è un lavoro autonomo e sto prevalentemente a casa....E per fortuna, con un figlio ancora piccolo, senza reti famigliari di supporto vicino a me e servizi per l'infanzia che non sempre coprono tutte le necessità orarie: vedo le mie amiche che gestiscono i figli in un complicato intreccio tra asilo nido, nonni e baby-sitting."

Le strutture, pubbliche o private, ci sono, ma non presenti su tutto il territorio. C'è chi sottolinea la difficoltà di accesso e orari poco funzionali soprattutto per chi si deve spostare e allungare i tempi di permanenza fuori casa, insieme poi a costi che per le giovani coppie diventano importanti. Secondo uno studio della Banca d'Italia, nel periodo 2017-2019, le famiglie italiane composte da due adulti e uno o più figli minori hanno speso in media circa 640 euro al mese per mantenere ogni figlio, pari a un quarto della spesa media familiare. Questa cifra comprende acquisti di beni e servizi destinati esclusivamente ai figli, come alimenti per neonati e rette scolastiche, oltre a una quota dei consumi familiari, quali spese per l'abitazione e i trasporti. Va da sé che servono importanti interventi a sostegno della genitorialità, anche se, è consapevolezza comune, che nella scelta di diventare madri e padri influiscono molti fattori, non solo di tipo economico, ma anche di tipo culturale. E insieme servono specifici investimenti: nel report "Nidi e servizi educativi per l'infanzia" pubblicato nel 2019, l'Istat sottolinea poi che un'offerta adeguata di servizi educativi per la prima infanzia è fondamentale per favorire la partecipazione delle madri al mercato del lavoro. È stimato che un aumento del tasso di copertura del 10% dei servizi all'infanzia, produrrebbe, su scala nazionale, un aumento del 13% del tasso di occupazione delle madri. (Istat, 2019)

Nel bellunese le grandi aziende hanno promosso un sistema di servizi di welfare che assicura una serie di prestazioni, per sostenere la genitorialità, la formazione dei figli, etc. L'obiettivo è creare un ambiente che favorisca il benessere dei dipendenti, un clima di lavoro collaborativo con effetti positivi sulla produttività e sulla fidelizzazione. Sono condizioni molto interessanti e appetibili che le piccole realtà non possono tutte offrire, almeno non a questi livelli.

C'è da sperare che queste opportunità non facciano arretrare il sistema di servizi pubblici che ovviamente non può competere con le risorse a disposizione delle grandi realtà industriali e che si trovino delle formule, ad esempio nei servizi alla persona, per creare sinergie fra i vari sistemi di welfare.

La donna nel mondo del lavoro

In questa sezione raccogliamo le valutazioni che le giovani esprimono su come viene percepita la donna nei luoghi di lavoro. In parte sono giudizi formulati esplicitamente, in parte sono ricavati dalle loro personali esperienze o da quelle di loro conoscenza. Le realtà lavorative a cui fanno riferimento le intervistate sono molto diverse non solo per quanto riguarda il settore di occupazione, ma anche per la dimensione e la struttura organizzativa. E ogni realtà riflette la particolarità della propria storia ed esprime una cultura organizzativa o più chiusa e tradizionale o più aperta e innovatrice: e anche queste caratteristiche possono avere un'incidenza per ciò che riguarda la considerazione e il ruolo che viene attribuito alla donna nel luogo di lavoro.

Ciò risulta particolarmente evidente dal racconto di una intervistata: dopo alcune esperienze in importanti aziende a Milano, ambienti dinamici e stimolanti che valorizzavano le risorse umane e che guardavano ai risultati rientra in provincia in un'azienda con struttura e management diversi. L'impatto è stato deludente e la consapevolezza di non crescere professionalmente l'ho portata a tornare sui propri passi.

"Ho probabilmente sbagliato io nella scelta dell'azienda...mi sono lasciata guidare da necessità famigliari, Non mi sono trovata bene, un ambiente diverso da quello dove ero a Milano, dove contava quanto sapevi fare e non il resto ... non vedevo riconosciuta la mia esperienza e quando facevo delle proposte, ero guardata con sufficienza come se volessi prestare i piedi a qualcuno non mi piaceva ... era un comportamento stupido, maschilista Dopo un po' me ne sono andata"

Non è sempre semplice per una donna far riconoscere il proprio impegno e la qualità del proprio lavoro; a volte sono pregiudizi o l'idea, ad esempio, che, siccome è una donna, sia meno "affidabile" in termini di continuità (vedi una possibile maternità che imponga una riorganizzazione del lavoro) e quindi un "investimento" in termini di maggiori responsabilità può rischiare poi nel tempo di non essere "funzionale" alle esigenze dell'azienda.

"E' vero, sono l'ultima arrivata, quella con meno esperienza... però mi do da fare, ci tengo, ma non mi pare conti molto...sì, certo, vedono come faccio il mio lavoro e sono contenti, ma alla fine mi pare cheentino più sugli altri, sui miei colleghi, ... forse perché più disponibili a allungare il proprio orario...Devi fare il doppio di fatica perché si accorgano di te..."

Emerge anche una concezione datata dell'impegno lavorativo che sopravvaluta l'importanza del tempo che il dipendente mette a disposizione dell'azienda, rispetto al raggiungimento di specifici risultati, nel limite ovviamente del proprio orario di lavoro.

Le donne che entrano in part-time per ragioni dettate da esigenze di famiglia vivono spesso un sentimento di frustrazione perché avvertono una mancanza di considerazione, anche determinata dal cambiamento di compiti o responsabilità a loro affidati.

"Non riesco più a gestire il tutto, lavoro, casa, figlia, ...alla fine ho chiesto il part-time. ... Con fatica, ma me l'hanno dato, ...ma non faccio più le stesse cose di prima...Sono rimasta malissimo.... Ne ho fatto quasi una malattia.... Mi pare ingiusto perché il mio lavoro lo facevo bene..."

La gestione della famiglia e la maternità, come è già stata evidenziato, rimane un aspetto problematico per le donne, anche per coloro che hanno già raggiunto una buona posizione nell'ambiente di lavoro.

"Famiglia? Ho un compagno da un paio d'anni, ma per i figli c'è tempo. Voglio consolidare la mia posizione lavorativa con un avanzamento di carriera, non voglio mettere in discussione i risultati raggiunti. E sulla parità, che dire... non è facile, tanto lavoro devi sempre competere ... vedo che per le donne con figli diventa un problema e a un certo punto devi scegliere....."

Nella fase di ricerca, i datori o le aziende cercano, attraverso i colloqui, di conoscere il profilo dei candidati, le competenze, le esperienze pregresse, le attitudini, gli interessi, ma a volte anche indagano su aspetti che riguardano una sfera più personale, quella su possibili progetti di maternità nel breve o medio periodo, mettendo in forte disagio le giovani che avvertono come la risposta positiva possa pregiudicare l'assunzione.

"La richiesta di tanti colloqui... se avessi o volessi avere un figlio di lì a cinque anni... Perché sì, perché no..... Mi sono sentita in imbarazzo..."

Interessante la riflessione di una intervistata che si è trasferita a Belluno da una regione del sud d'Italia. Nonostante abbia trovato un ambiente più favorevole per l'occupazione e con maggiori opportunità, rileva come non ci siano in fondo grandi differenze culturali per ciò che riguarda il ruolo della donna, sia all'interno della famiglia che nei luoghi di lavoro.

"Non so, non posso dire se ci sono discriminazioni perché si è donna, conosco ancora poco di questa realtà...Dove lavoro io siamo quasi tutte donne...però quando parlo con altre ragazze, capisco che anche qui si fa fatica, che ci sono delle difficoltà per chi ha figli, che servono più servizi e anche in una realtà più sviluppata della mia, alla fine non cambia molto, la mentalità è sempre quella".

Tutte le intervistate ritengono che si debba fare di più perché le donne possano vivere con maggiore serenità e soddisfazione il loro lavoro, e che quanto fatto non sia ancora sufficiente. Permangono differenze anche importanti di sensibilità e attenzione, come è già stato sottolineato, fra le diverse aziende e realtà produttive, ma in generale si rileva che le pari opportunità non siano state ancora raggiunte in termini di considerazione, carriera, riconoscimento economico e che serva garantire un più ampio utilizzo della flessibilità oraria e un sistema di servizi adeguato alle esigenze di chi lavora. Ma è alla radice del problema che anche si guarda per determinare un reale cambiamento:

“Bisogna lavorare sulla testa delle persone, come fattore culturale..... Non dovrebbe essere necessario dire che dobbiamo dare alle donne quello che è normale, poi capisco che per come siamo messi adesso non è facile..... Sicuramente serve tanta educazione, ma da subito... questo aspetto culturale nelle scuole è assolutamente necessario”

Le storie

G 29 anni

I miei genitori (mia madre commessa e mio padre operaio) ci tenevano che i figli (siamo in due, io e mio fratello di alcuni anni più giovane) avessero almeno un diploma di scuola superiore, che ci offrisse possibilità di lavoro diverse dalle loro. Io non avevo particolari inclinazioni per uno specifico studio, né un'idea precisa di cosa fare da grande. Sicuramente mi piaceva e mi piace molto la natura e gli animali, ma non me la sono sentita di proporre una scuola coerente con questo indirizzo poiché era molto distante da dove abito e avrei dovuto stare fuori con costi più impegnativi per la mia famiglia.

Quindi ho cominciato a cercare un lavoro per essere più indipendente e per non pesare sulla famiglia. Dopo alcune esperienze, tutte precarie, ho trovato un posto in un ufficio di una piccola azienda, quasi per caso perché un amico dei miei genitori ha segnalato loro questa opportunità. Sono stata presa all'inizio per brevi periodi, poi per una sostituzione e alla fine il posto fisso. Non sono contentissima del mio lavoro, forse avrei preferito fare qualcos'altro, ma i miei genitori pensano invece che sia una buona soluzione: è abbastanza vicino casa, mi dà sufficienti garanzie, non faccio turni e ho tempo per i miei interessi e anche per dare una mano ai nonni che sono molto anziani. Di fatto nell'ufficio lavoriamo in tre e io sono la più giovane e l'ultima arrivata, vorrei migliorare le competenze che ho maturato e acquisirne di nuove: in più di una occasione ho visto che tendono a assegnare maggiori responsabilità ai due colleghi dell'ufficio, quasi sia preferibile investire sui maschi piuttosto che sulle femmine. Eppure, io lavoro sodo, sono precisa e veloce, ma finito l'orario ho piacere di dedicarmi ai miei interessi.

Sinceramente mi piacerebbe cambiare, decisamente ambiente e forse anche tipo di lavoro, ma non vorrei fare cose avventate... E ho voglia di mantenere la mia indipendenza per poter andare a stare con il mio ragazzo appena anche lui trova un lavoro più vicino. Non ho quindi ancora cercato alternative, probabilmente quando maturerò una scelta cercherò maggiori informazioni e un aiuto per avere eventuali supporti.

M. 32 anni

Sono venuta a stare a Belluno da un paio d'anni per seguire il mio compagno che viveva già qui e che ha trovato lavoro in un'importante azienda locale, con un lavoro di responsabilità che non gli consente di avere ritmi costanti di lavoro e con necessità anche di assentarsi di tanto in tanto. Abbiamo un figlio di due anni e sono io che mi faccio carico di quasi tutti gli impegni familiari e

di responsabilità della casa. Mio marito è attento e disponibile, ma quando lui è libero preferisco che si dedichi di più a mio figlio piuttosto che mi aiuti nelle responsabilità domestiche.

Ho frequentato il classico e poi la triennale in materie umanistiche. Quasi subito i miei interessi sono stati rivolti al mondo del marketing e della comunicazione. La città dove prima vivevo offriva molte opportunità in questo senso e quindi ho avuto la possibilità di avere diverse esperienze lavorative, più che altro tirocini e brevi collaborazioni che però hanno consentito di migliorare le mie competenze. Non è stato un periodo facile: avevo voglia di imparare e di mettermi alla prova, mi sono impegnata tanto senza però avere un corrispettivo adeguato al mio lavoro. Fortunatamente la mia famiglia (mio padre dipendente pubblico, mia madre maestra, io figlia unica) ha avuto la possibilità di sostenermi economicamente anche dopo la laurea e mi ha sempre assecondato nella ricerca di un lavoro in cui potessi esprimere la mia personalità e la mia creatività: quindi ho potuto proseguire in questa attività nella consapevolezza che soprattutto all'inizio le entrate sarebbero state esigue. Oggi collaboro con vari soggetti pubblici e privati per i quali svolgo prevalentemente attività di *content creator* e li supporto nelle strategie di comunicazione. Non è un lavoro alle dipendenze, ma la gavetta che ho fatto mi ha quasi subito indirizzato alla libera professione, e oggi probabilmente farei fatica a inserirmi in un ambiente lavorativo che detta i miei ritmi e i miei orari. Soprattutto con un figlio oggi difficilmente riuscirei a conciliare le esigenze familiari e gli impegni lavorativi alle dipendenze dovendomi adattare a quello che richiede l'ambiente di lavoro. Non ho reti familiari di supporto vicino a me e le strutture per l'infanzia non sempre sono sufficienti (vedo le mie amiche che gestiscono i figli in un complicato intreccio fra asilo nido, nonni e *babysitting*). Anche se il mio lavoro mi piace molto, non è facile comunque essere libera professionista: sei sempre alla ricerca di opportunità lavorative che in una provincia come quella di Belluno non sono poi tantissime.

S. 34 anni

Per scelta ho voluto, dopo il liceo, frequentare una prestigiosa università a Milano a indirizzo economico. Sono sempre stata un'eccellente studentessa, molto incoraggiata dalla mia famiglia, e con la volontà di costruire una carriera nel mondo del lavoro. I miei genitori (mio padre libero professionista, mia madre casalinga) mi hanno assecondato anche se avrebbero preferito che scegliessi una sede più vicina.

Gli anni milanesi sono stati di studio impegnativo ma di grandi soddisfazioni che mi hanno aperto diverse strade e dato l'opportunità di frequentare corsi universitari e stage all'estero. Ho fatto esperienze lavorative molto intense: gli orari erano sulla carta, non avevo tempo per me. È stata la mia gavetta, dura, ma ho imparato moltissimo. Sono state esperienze stimolanti, anche se il

clima era eccessivamente competitivo e a lungo stressante. Per ragioni di famiglia, ma contro voglia, sono rientrata in provincia con un buon curriculum e molte aspettative. Mi sono rivolta a una agenzia e ho accettato, per varie ragioni, un lavoro vicino a casa pensando potesse offrire possibilità di crescita, ma sono rimasta delusa da un ambiente diverso da quello che avevo lasciato, per me troppo provinciale, un po' maschilista, poco propenso al cambiamento e all'innovazione, dove i suggerimenti che offrivo venivano guardati per lo più con sospetto, quasi volessero mettere in ombra il ruolo e l'attività altrui. Non ho resistito molto, non solo per il lavoro in sé, ma perché ero abituata a un contesto molto più stimolante, ricco di relazioni interessanti anche in ambito extralavorativo e di opportunità di vario genere. Ho messo il mio c.v. in LinkedIn e il mio profilo è stato di interesse per un paio di aziende. Sono tornata a Milano, con un lavoro a t. i. che mi piace e che con uno stipendio decisamente superiore a quando avrei potuto avere a Belluno. Faccio smartworking due giorni alla settimana, meno spostamenti e più tempo libero per i miei interessi. Torno spesso per trovare i miei e gli amici, ma di stabilirmi in provincia non ci penso proprio. Famiglia? Ho un compagno da un paio d'anni, ma per i figli c'è tempo. Voglio godermi la mia libertà e consolidare la mia posizione lavorativa con un avanzamento di carriera, non voglio mettere in discussione i risultati raggiunti. E sulla parità, che dire... non è facile, tanto lavoro ... devi sempre competere e vedo che per le donne con figli diventa un problema e a un certo punto devi scegliere.....

V. 35 anni

Ho frequentato un percorso di formazione professionale poiché non ero particolarmente incline allo studio e perché volevo presto non pesare sulla mia famiglia (eravamo in 5) e riuscire a essere economicamente indipendente. Sinceramente non so dire perché ho scelto proprio quel percorso: mi pareva naturale scegliere un tipo di formazione che poteva andar bene per una donna. Ho fatto diversi lavori nella ristorazione e nei bar, dei negozi, sempre con brevi contratti, a chiamata e qualche volta in nero. Il lavoro non mi dispiaceva anche se a volte gli orari non erano comodi e lavorare di sabato e di domenica era un sacrificio. Ho avuto giovane il mio primo figlio e questo ha interrotto la possibilità di trovare una nuova occupazione, vuoi perché mi sono resa conto che preferivano donne senza impegni familiari, vuoi perché non era semplice per me riuscire a conciliare il lavoro fuori e dentro casa, anche in considerazione che i miei genitori e quelli di mio marito non avrebbero potuto darci una mano e che servizi per la prima infanzia non erano comodi per me e erano costosi. Quando il piccolo è cresciuto, ho cercato, anche per ragioni economiche, un posto che mi permettesse di gestire il tutto. Tramite il centro per l'impiego ho avuto la possibilità di svolgere attività di pulizia a part-time in una fascia oraria molto mattiniera che però mi lasciava restare a casa per la maggior parte della giornata. Ho continuato per un paio d'anni e dopo il secondo figlio ho deciso, d'accordo con mio marito, di smettere. Lui, nel

frattempo, si era messo in proprio, era più impegnato e qualcuno doveva pur seguire la famiglia. Per me era la soluzione migliore, più vivibile e meno stressante. Veramente qualche tentativo di cercare un lavoro, sempre a mezza giornata, l'ho anche fatto ma ho capito che avere due figli piccoli non era un gran bel biglietto di presentazione. Mi piacerebbe avere un'occupazione anche per essere un po' autonoma economicamente. So che mancano figure di assistenza all'interno delle case di riposo e io saltuariamente sono stata di supporto a persone anziane e mi piaceva essere di aiuto. Mi sono informata: so che è necessario fare un periodo di formazione, peraltro distante da casa, e costoso ma non sono tanto sicura di riuscire a concludere tutto il percorso

T. 35 anni

Ho fatto l'istituto tecnico commerciale da giovane perché i miei genitori pensavano che mi avrebbe dato buone possibilità di inserimento nelle aziende della mia zona e perché c'era un istituto sufficientemente vicino da non costringermi a lunghi spostamenti. Ho fatto tanti piccoli lavori soprattutto stagionali prima di riuscire a inserirmi in una realtà che mi poteva offrire un posto fisso perché volevo andare a vivere con il mio compagno e mettere su famiglia. Non è stato facile: ricordo la frustrazione di quando mi presentavo ai colloqui di lavoro. Cercavano personale giovane, qualificato e con esperienza specifica nel settore. E ovviamente io non avevo l'esperienza richiesta. Ma come si fa a volere una persona giovane e con esperienza nello stesso tempo? Poi pian piano, brevi esperienze, poi un contratto a tempo determinato, poi finalmente la certezza di una continuità. Ho faticato molto per far capire che me lo sarei meritato, lavorando sodo, anche oltre l'orario di lavoro come facevano altri colleghi

Le cose sono cambiate con la nascita di mia figlia e con la difficoltà di gestire orari e tempi. La mia sede di lavoro non è poi così vicina da dove abito, ci sono servizi a cui affidarmi, ma il tutto insieme stava diventando pesante. Mi sembrava di chiedere la carità ogni volta che dovevo chiedere variazioni di orario o permessi e sentivo la fastidiosa accondiscendenza con la quale venivano concessi. Poi ero sempre più stanca, i ritmi fra casa e lavoro intensi e bastava un piccolo contrattempo sul lavoro e in famiglia per far saltare l'organizzazione della giornata. Questo stava determinando degli attriti anche in famiglia: non posso dire che il mio compagno non fosse presente e per alcune cose anche di aiuto. Ma oltre il suo lavoro, doveva dare una mano all'attività di famiglia perché non era immaginabile che potesse sottrarsi a questo impegno. Alla fine mi sono risolta a chiedere il part-time: sinceramente non lo volevo fare perché avevo visto come, in altre situazioni, che questo è stato penalizzante. E è stato così anche per me. Mi hanno cambiato lavoro, ridotto non solo il carico, ma il livello delle responsabilità. All'inizio ne ho fatto una malattia, mi sembrava e mi sembra ingiusto che l'impegno dato non venisse riconosciuto e non si trovassero altre soluzioni che secondo me, potevano esserci. Adesso però sono più serena,

riesco a far fronte meglio a tutto e per fortuna ho fatto questa scelta. Capisco che le mie aspirazioni non si sono concretizzate, ma questa insoddisfazione è compensata dal fatto di avere più tempo per mia figlia e una maggiore tranquillità in famiglia, anche se il budget familiare ne ha risentito. Ma al momento va bene così. Sicuramente nelle mie scelte ha inciso la cultura dell'ambiente in cui vivo che chiede soprattutto alla donna di farsi carico delle soluzioni organizzative di gestione della famiglia. Probabilmente in un differente contesto e con una disponibilità diversa da parte di mio marito e della sua famiglia, non avrei fatto queste scelte.

O. 33 anni

Sono in provincia da alcuni anni e mi sono decisa a lasciare la mia regione e a spostarmi perché lì non c'erano serie prospettive di lavoro nonostante io avessi un diploma di maturità. Nella mia città d'origine ho lavorato un po' nel settore turistico e come segretaria in diversi uffici, ma la paga era bassissima per non parlare di quando mi assumevano, ma in nero. Il mio fidanzato aveva famigliari che molto da tempo risiedevano in provincia di Belluno e che gli avevano segnalato che ci sarebbero potute essere delle maggiori opportunità. Dopo aver fatto anche lui lavori precari e sottopagati, ha deciso di spostarsi. E' stata una fortuna perché è riuscito a trovare un lavoro in una fabbrica e quando quel posto è diventato stabile mi sono trasferita anch'io. Ho fatto parecchie domande presso le agenzie per l'impiego e sono stata assunta, prima come interinale a tempo determinato poi stabilizzata come operaia. Non era il lavoro che speravo, è abbastanza ripetitivo, poco qualificato e non ti dà soddisfazioni, ma è in una realtà imprenditoriale molto importante che mi garantisce uno stipendio sicuro, welfare e mi dà certezza per il futuro. Nel settore dove io lavoro siamo quasi tutte donne: non so dire se vi siano discriminazioni, ma per quello che ho potuto capire è in genere agli uomini che vengono assegnate maggiori responsabilità, probabilmente perché danno maggiori garanzie di presenza e una più pronta disponibilità a variare gli orari in caso di necessità. Il problema maggiore è sempre legato agli orari: c'è una forte richiesta di part-time da parte delle donne, soprattutto con figli che non sempre viene accolto. Di ritorno dalla maternità spero di non aver problemi: mi sto organizzando, ma una riduzione di orario, almeno per un anno, sarebbe molto comoda anche perché non posso contare sui miei genitori che vivono molto distanti. La mia esperienza del mondo del lavoro bellunese è limitata all'ambiente in cui sono riuscita a inserirmi e quindi non posso dire quale sia, in generale, la condizione femminile all'interno del mondo del lavoro se non per i racconti di coppie di amici. Ma mi par di poter dire che anche qui al Nord, in una realtà economicamente sviluppata, ci siano ancora pregiudizi che condizionano il lavoro delle donne.

N 27 anni

Sono sempre vissuta a Belluno, ho fatto il liceo classico e poi l'università. I miei genitori volevano per i figli una istruzione universitaria che poi consentisse sbocchi interessanti di lavoro. Ho un temperamento un po' artistico e sono appassionata di tutto ciò che ha a che fare con il mondo dell'arte. Nonostante le perplessità della mia famiglia, ho voluto seguire la mia vocazione e non essendoci percorsi formativi in linea con i miei interessi, ho proseguito gli studi fuori provincia e conseguito una laurea triennale. Ancor oggi, purtroppo, non sono ancora riuscita a trovare qui uno sbocco lavorativo in linea con il mio percorso e anche quando sono disponibile a svolgere occupazioni che non richiedono una specifica competenza, il mio percorso formativo diventa un limite invece di una opportunità. Ho provato anche a cercare attraverso le agenzie per l'impiego, ma le posizioni offerte richiedono competenze professionali e tecniche totalmente diverse da quello che ho io.

Finora, a parte piccole collaborazioni in progetti, ho lavorato in un negozio specializzato in complementi di arredo: non mi dispiaceva, ma era un'occupazione solo per poche ore alla settimana e che si è concluso nell'arco di dieci mesi. Intanto ho ripreso lo studio di una lingua straniera con la previsione andare presto all'estero: non so cosa farò, ma almeno migliorerò le mie competenze e poi si vedrà. Mia madre mi vorrebbe vicina, ma io non me la sento di stare qui di fatto senza nulla concludere. È veramente mortificante non riuscire a realizzare il progetto di vita che immaginavo. Almeno a XXXXXXXX sono certa di trovare un ambiente più stimolante e con molte più opportunità, anche di tipo formativo, e spero che gli amici che già si trovano lì mi aiutino ad inserirmi.

P. 34 anni

D'accordo con la mia famiglia ho scelto un percorso che mi permettesse di trovare un'occupazione dopo gli studi. Ho scelto un indirizzo commerciale e dopo il diploma non me la sono sentita di proseguire: alcune mie amiche avevano già cominciato a lavorare e quelle che avevano terminato gli studi universitari non sembrava avessero chissà quali opportunità in più. Devo dire che, al confronto di altre, mi sono sentita fortunata perché dopo alcuni lavori precari in studi professionali sono stata assunta da una azienda del territorio nell'ufficio amministrativo. Poi l'azienda è entrata in crisi e io sono stata messa in cassa integrazione. Io e il mio compagno abbiamo maturato la scelta di avere un figlio. Tutto sommato, al di là di aver perso un lavoro che mi piaceva e mi consentiva di essere autonoma, la mia condizione mi ha permesso di poter seguire il bambino senza la preoccupazione della sua gestione, cosa che sarebbe sicuramente accaduta se fossi rientrata al lavoro o se avessi trovato un'altra occupazione. Un servizio per

l'infanzia c'è abbastanza vicino, anche se caro, ma comunque non risolve i problemi di chi lavora a giornata. Il mio compagno di fatto non ha orari e i miei genitori abitano distanti e non potevo contare su un loro aiuto. Quindi sono rimasta a casa e quando poi ho tentato di rientrare nel mondo del lavoro, sempre come impiegata e a part-time per gestire meglio la famiglia, non ho trovato alcuna opportunità che potesse andarmi bene. Da qualche anno lavoro come impiegata stagionale, solo per pochi mesi all'anno, impegnativi e densi, ma mi va bene piuttosto che niente. Fare la casalinga sempre è poco gratificante e almeno in questo modo rimango impegnata e mi tengo aggiornata in un campo specifico, sperando che nel futuro si aprano delle diverse opportunità. Il vantaggio che vedo in questa soluzione è nel tempo disteso che ho per i miei figli e per me e un clima sereno in famiglia.

Ovviamente nelle scelte che ho fatto hanno contribuito molto le vicende dell'azienda e anche la volontà di mio marito, peraltro condivisa, che almeno uno dei due potesse seguire di più i figli. Se avessi potuto mantenere il lavoro, probabilmente dopo la maternità avrei chiesto un part-time anche se ho conoscenza delle difficoltà che alcune mie amiche stanno affrontando perché non è facile che venga concessa una flessibilità oraria. Per ben che vada precipiti nella considerazione del tuo ambiente di lavoro, quasi che la diminuzione di orario si traduca in una minor qualità di risultati. E se va male, per ragioni organizzative, ti spostano ad altro ruolo o mansione, di fatto dequalificandoti.

R 28 anni

Ho sempre avuto una passione per la natura e l'ambiente e per fortuna ho trovato in provincia un percorso scolastico che si conciliava con i miei interessi e che ho frequentato con successo. Visti i risultati i miei genitori mi hanno sostenuto nella scelta di proseguire gli studi nel medesimo ambito, cosa che ho fatto ottenendo una laurea magistrale con ottimi voti. Il problema è venuto quando ho cercato un'occupazione che credevo fosse possibile trovare con la mia formazione nel mio territorio. Veramente quando ho scelto la facoltà non ho fatto una valutazione di quelli che potevano essere gli sbocchi occupazionali: ho seguito i miei interessi pensando che comunque prima o poi un titolo come il mio mi aprisse alcune porte. Mi sono rivolta anche al CPI che mi hanno indirizzato a un servizio per il lavoro. E' stato utile perché ho potuto mettere a fuoco alcune possibilità e dato dei suggerimenti anche a chi potevo rivolgermi nell'ambito lavorativo di mio interesse. Infatti, ho scartato subito possibilità di occupazione diverse da ciò che desidero fare: sono disponibile a svolgere lavori saltuari e precari per un periodo di tempo e anche distanti da casa purché siano in linea con le mie aspirazioni. So che per alcuni potrà sembrare un capriccio, ma per me non ha senso occupare il mio tempo in attività che alla fine non mi danno nulla di quello che cerco e dalle quali avere poche gratificazioni. Non ho impegni familiari e quindi sono

libera di gestire il mio tempo come meglio ritengo, dedicandomi alle cose che più mi interessano. Sono poi figlia unica, i miei genitori stanno bene e al momento possono continuare a sostenermi e io preferisco fare qualche rinuncia, ma non mettere in discussione il percorso che ho intrapreso. Ho deciso di aprire una P.I. e sto coltivando i contatti che mi sono stati indicati.

Interviste

Ci è parso opportuno, a completamento dell'indagine, coinvolgere nelle interviste chi si occupa professionalmente delle tematiche legate al mercato del lavoro e alle donne per acquisire anche il loro punto di vista.

Intervista alla dott.ssa Raffaella Bordin dirigente Veneto Lavoro Belluno – Treviso

Alla dott.ssa Raffaella Bordin, dirigente responsabile di Veneto Lavoro per le province di Belluno e Treviso, abbiamo chiesto di darci un quadro generale della condizione occupazionale delle giovani donne in provincia

Veneto Lavoro è l'ente regionale che promuove l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, offrendo servizi di orientamento, formazione e supporto a disoccupati, lavoratori e imprese; gestisce i centri per l'impiego e analizza il mercato del lavoro per migliorare le opportunità occupazionali nel Veneto.

L'intervista mette in luce una serie di sfide e dinamiche che caratterizzano il mondo del lavoro, in particolare per quanto riguarda l'inserimento delle donne, specialmente nella fascia d'età compresa tra i 18 e i 35 anni. La dirigente intervistata sottolinea come Belluno, nonostante una tradizione manifatturiera più forte rispetto ad altre province e una maggiore percentuale di donne occupate, continui a presentare livelli di occupazione femminile al di sotto degli standard ideali. Questo scenario non è unico a Belluno, ma è comune a molte altre realtà italiane, con problemi che riflettono tendenze nazionali.

Uno dei punti centrali è la difficoltà che molte giovani donne incontrano nel trovare una collocazione lavorativa stabile. In particolare, si fa riferimento al fatto che molte di loro scelgono percorsi universitari considerati "deboli" dal punto di vista delle opportunità lavorative, il che le penalizza, anche quando riescono a ottenere ottimi risultati accademici. Inoltre, l'attenzione si sposta sul problema della conciliazione tra vita lavorativa e familiare, un tema ricorrente che influenza la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La presenza di figli piccoli, infatti, rende difficile per molte donne partecipare a corsi di formazione o impegnarsi in lavori con orari prolungati, il che limita ulteriormente le loro possibilità di crescita professionale.

Le politiche attive del lavoro, come i corsi di formazione e i programmi di accompagnamento all'inserimento lavorativo, vengono viste come strumenti essenziali per affrontare queste problematiche. Tuttavia, anche in questo ambito emergono difficoltà pratiche legate all'organizzazione dei corsi in orari compatibili con le esigenze delle madri lavoratrici. Molte di

queste donne preferiscono partecipare a corsi organizzati nelle prime ore del mattino, in modo da poter conciliare l'impegno formativo con il lavoro di cura. Nonostante l'impegno del centro per l'impiego nel sensibilizzare gli enti di formazione e nel cercare soluzioni flessibili, queste esigenze non sempre trovano una risposta adeguata.

La pandemia ha amplificato la questione della conciliazione tra vita e lavoro, un tema che non riguarda più solo le donne, ma anche i giovani lavoratori in generale. Le imprese, soprattutto quelle più grandi e dotate di welfare aziendali solidi, hanno cominciato a rispondere a questa necessità con politiche più flessibili. Tuttavia, la dirigente sottolinea come nel contesto delle piccole e medie imprese, che rappresentano una parte significativa del tessuto produttivo locale, sia ancora difficile adottare soluzioni che permettano una reale conciliazione tra vita personale e lavoro. Le aziende più strutturate offrono maggiori agevolazioni ai loro dipendenti, ma questa situazione crea un divario tra chi ha accesso a certi benefici e chi, invece, rimane escluso.

Un altro aspetto che emerge dall'intervista è il bisogno di potenziare i servizi di supporto alla maternità. La dirigente evidenzia come il miglioramento dei servizi dedicati alle madri lavoratrici sia fondamentale per garantire una reale inclusione delle donne nel mercato del lavoro. Senza un adeguato sostegno, infatti, molte donne rischiano di dover rinunciare alla propria carriera o di accettare compromessi lavorativi poco vantaggiosi, come il part-time. Quest'ultimo, pur essendo visto come una soluzione per alcune categorie di lavoratori, come le persone con disabilità, non sempre rappresenta una soluzione ideale per le donne, poiché riduce le loro opportunità di crescita professionale e di partecipazione economica.

Un tema che si lega strettamente a quello della maternità è la discriminazione intersezionale che colpisce le donne migranti e le persone con disabilità. La dirigente del centro per l'impiego sottolinea come, in provincia di Belluno, si siano registrate buone performance nell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, anche grazie all'uso di soluzioni flessibili come il part-time. Tuttavia, per le donne migranti la situazione è più complessa. Spesso, infatti, queste donne sono vincolate da barriere culturali e linguistiche, con mariti che non permettono loro di entrare pienamente nel mondo del lavoro o che consentono loro di partecipare solo a brevi corsi formativi, a patto che non interferiscano con i loro impegni familiari. Questo crea una situazione di esclusione che risulta difficile da superare nonostante gli sforzi fatti negli anni per migliorare l'inclusione di queste donne nella società e nel mercato del lavoro.

In conclusione, emerge un quadro chiaro delle difficoltà che caratterizzano il mercato del lavoro per le donne, con sfide che spaziano dalla conciliazione tra vita personale e lavorativa, alla mancanza di servizi adeguati alle madri, fino alla discriminazione basata sul genere e su altri fattori come l'immigrazione e la disabilità. Nonostante alcuni segnali positivi, come l'apertura di

alcune aziende a politiche più flessibili e l'aumento della sensibilità verso questi temi, il percorso per migliorare l'inclusione lavorativa delle donne rimane lungo e complesso.

Intervista a Milena Cesca, segretaria della FEMCA Cisl di Belluno

Abbiamo ritenuto di acquisire anche il punto di vista di chi svolge il ruolo di sindacalista sul tema dell'occupazione delle giovani donne. Ci siamo rivolte alla Segretaria della FEMCA CISL di Belluno Treviso, Milena Cesca che segue in modo particolare le aziende dell'occhialeria in provincia di Belluno, settore in cui le maestranze sono composte per la maggior parte da dipendenti donne.

Indubbiamente il settore dell'occhialeria assorbe anche oggi un notevole numero di donne che vengono impegnate per la maggior parte nei reparti produttivi, pur essendoci naturalmente diverse dipendenti occupate nei settori amministrativi, commerciali, della comunicazione e del marketing, delle diverse aziende.

Sono diversi i problemi che negli anni abbiamo dovuto affrontare che vanno dalla stabilizzazione dei posti di lavoro, alla difesa dei medesimi in presenza di ristrutturazioni aziendali, dalla individuazione di un sistema di premialità alla creazione di una serie di benefit, per non parlare dell'impegno contro le discriminazioni e contro le molestie che purtroppo ancor oggi si verificano sui luoghi di lavoro.

Una questione all'ordine del giorno è quella della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che si palesa alla nascita dei figli con la difficoltà per le giovani donne di gestire una situazione familiare che, per gli aspetti di cura, poggia quasi totalmente sulle loro spalle. Nel tempo un cambiamento di mentalità c'è indubbiamente stato ed è visibile nelle giovani donne che vogliono poter avere una propria autonomia economica senza dipendere in tutto dal compagno e che cercano nel lavoro se non una realizzazione almeno motivi di soddisfazione. Però, alla prova dei fatti, soprattutto per ragioni culturali legati alla divisione dei ruoli all'interno della famiglia, piuttosto che per motivi oggettivi dipendenti dalla tipologia di attività svolta, è quasi sempre la donna che cerca di adattare il regime orario lavorativo alle necessità familiari, peraltro difficilmente comprimibili.

Per questo motivo abbiamo contrattato regimi orari che vengano incontro a queste esigenze. Ovviamente non è stato facile, soprattutto in alcuni reparti produttivi, perché questo comporta una rivisitazione del modello organizzativo che deve assumere delle variabili che prima non erano considerate e ovviamente comporta un maggior onere di gestione. Nonostante ciò, le OOSS insieme alle RSU sono riuscite a ottenere nelle principali aziende un contingente di regime orario a part-time che viene assegnato sulla base di specifici requisiti e quando questi non sono più

ottemperati, l'interessata ritorna al tempo pieno rimettendo in disponibilità quella tipologia oraria. Questo è in sintesi il modello adottato anche poi l'applicazione è un po' più complessa. Un po' diverso quando la richiesta viene avanzata dai ruoli impiegatizi dove a volte la variazione oraria comporta lo spostamento in altri compiti con relativo demansionamento.

L'attenzione alle esigenze familiari che negli anni hanno visto sempre più emergere anche bisogni di assistenza ai genitori anziani (vedi l'aumento progressivo dell'età con il conseguente aggravamento delle condizioni fisiche e la scarsità di servizi territoriali) ha visto impegnate le OOSS a ottenere una serie di prestazioni di welfare, apprezzate dai dipendenti ma che non risolvono i problemi della gestione della famiglia.

Siccome il tema della famiglia e della natalità è una questione molto importante, non solo per le dirette interessate ma per tutta la comunità, è necessario affrontare il modo diverso la questione andando verso un approccio più integrato fra tutti i soggetti (pubblici, privati, economici) che a vario titolo offrono delle prestazioni nel campo del welfare. E' infatti impossibile pensare che ciascuno di loro possa rispondere adeguatamente alle diverse esigenze, mentre una sinergia, un concorso di diversi apporti può consentire di strutturare un'offerta di servizi migliore e più fruibile.

Credo che si debba andare in questa direzione, sperimentando anche modelli innovativi e flessibili, se vogliamo effettivamente allargare le opportunità di lavoro delle donne. Che è poi la richiesta del mondo produttivo, in carenza soprattutto in alcuni settori, di figure e professionalità richieste.

Pur avendo garantito alle donne delle opportunità di non rinunciare al lavoro, anche se poi ancor oggi la maternità può rappresentare o un ostacolo all'assunzione o la causa della rinuncia a proseguire, non possiamo dire che abbiamo trovato la giusta formula per affrontare il problema di una effettiva pari opportunità, anzi. Di fatto gli strumenti introdotti, se da una parte agevolano la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, dall'altra hanno contribuito, per un effetto perverso evidentemente non ben valutato, a far sì che le donne e solo le donne si trovino a ridimensionare le loro aspettative e a limitare il loro ruolo. E questo accade, purtroppo non solo nei luoghi di lavoro, ma ha anche riflessi nella società stessa dove sono ancora troppo poche le donne che assumono cariche istituzionali e di rappresentanza. E' come se, alla fine, invece di favorire nella famiglia una condivisione di responsabilità e di promuovere un'effettiva partecipazione della donna alla vita della comunità, e quindi di aprire spazi, questi si siano invece ristretti e perpetui, cosa ancora più grave, modelli culturali che immaginavano essere superati.

C'è da tenere presente poi che i regimi a part-time non solo comportano una decurtazione dello stipendio, ma difficilmente danno accesso a maggiori responsabilità, quando anche diventano un

impedimento allo sviluppo di carriera. Anche le gratificazioni economiche sono minori perché nella considerazione e nella valutazione sembra prevalere la dimensione temporale del lavoro e non tanto la sua qualità intrinseca.

È evidente che serve introdurre proposte diverse e su questo ci stiamo lavorando da tempo. Altre soluzioni possono essere trovate, ma c'è indubbiamente bisogno di una riflessione collettiva che porti a far maturare maggiori consapevolezza. Serve che il tema delle pari opportunità esca dai luoghi di lavoro e trovi supporto dei diversi soggetti, soprattutto istituzionali, per trovare nuove modalità di affrontarle e nuove soluzioni. Se negli ultimi anni, abbiamo registrato una disponibilità diversa della parte datoriale, probabilmente determinata dalla necessità di mantenere un clima di lavoro collaborativo con positivi riflessi sui risultati produttivi e anche, soprattutto nell'ultimo periodo, di fidelizzare le maestranze per scongiurare una perdita di forza lavoro non facilmente reperibile sul mercato, è indubbio che un'influenza positiva è stata determinata un clima culturale più favorevole alla promozione del lavoro femminile, meno propenso a accettare discriminazioni e di forte contrasto ad atteggiamenti molesti sui luoghi di lavoro. È allora in questa direzione che va rivolto lo sforzo di tutte le componenti della società bellunese, stante il fatto che la nostra comunità ha bisogno per crescere dell'apporto, dell'energia e dell'intelligenza di anche donne che chiedono solo di poter fare dignitosamente la loro parte.

Intervista alla dott.ssa Daniela Coden – Sportello Lavoro Cisl Belluno Treviso

Abbiamo chiesto alla dott.ssa Coden Responsabile dello Sportello lavoro della Cisl di Belluno Treviso di illustrarci l'attività che viene svolta, che tipo di utenza accoglie e quali sono le esigenze delle giovani donne che si rivolgono al servizio, che domande esprimono, che difficoltà incontrano.

La Cisl di Belluno organizza un servizio di consulenza per le persone in cerca di occupazione e che vogliono meglio orientarsi nel mondo del lavoro. Offre una serie di informazioni sia a chi è interessato ad una attività di tipo autonomo sia a chi è alla ricerca di un lavoro dipendente mettendo in evidenza le opportunità che le diverse prospettive possono offrire. Gran parte dell'attività è legata ai progetti regionali per favorire il reinserimento occupazionale e per una riqualificazione del proprio profilo, individuando i percorsi più adatti alla storia e alla formazione di ciascuno.

Allo sportello si rivolgono soprattutto persone con bassa/media scolarizzazione che probabilmente hanno più difficoltà a trovare i giusti canali per soddisfare le proprie esigenze di informazioni.

Pur avendo principalmente come utenti persone che hanno già maturato nel tempo esperienze, pur discontinue, di lavoro, a questo sportello accedono anche giovani e in particolare giovani donne. Dai colloqui emerge una sostanziale differenza nell'approccio. Innanzitutto, le giovani tendono ad affidarsi ai social nella ricerca di un lavoro. Questa modalità di non servirsi di centri specializzati nell'orientamento e nell'inserimento lavorativo porta ad avere una scarsa consapevolezza delle richieste del mondo del lavoro e degli elementi più rilevanti da tenere in considerazione nella scelta di un percorso lavorativo. In particolare, verso i giovani non hanno mai avuto esperienze lavorative viene svolta una attenta attività di ascolto, informazione, orientamento, oltre alla presentazione degli strumenti che la Regione Veneto ha approntato per gli inserimenti lavorativi a disposizione delle giovani donne. Un punto su cui lo sportello insiste molto è l'importanza di predisporre un c.v. corretto, personalizzandolo in base alla posizione ricercata: non basta avere un documento standard da inviare a tutti, ma occorre adattarlo al tipo di lavoro che si vuole ottenere. Non tutte le giovani sono sufficientemente consapevoli di questo, così come vanno indirizzate per affrontare efficacemente un colloquio di lavoro.

Rispetto alle persone più adulte o alle richieste che solo 15 anni addietro le giovani facevano, oggi l'interesse è ancora rivolto a un lavoro stabile che offra una dignitosa remunerazione. Nei colloqui però emergono altri elementi che fino a non molto tempo fa non rivestivano un ruolo importante. Le giovani con una media/alta scolarizzazione sono alla ricerca di un lavoro coerente con le proprie attitudini e le proprie vocazioni, un lavoro che consenta di mantenere spazi di vita personale e relazionale soprattutto quando le opportunità che si presentano non sono in linea con i propri desiderata. Diventa quindi importante non solo il tipo di lavoro, ma gli orari e la distanza/vicinanza della sede lavorativa, tutti aspetti che con molta evidenza hanno una incidenza sulla vita personale. Questo poi è particolarmente rilevante per le giovani che hanno già una loro famiglia e magari un figlio e che sono alla ricerca di attività part-time, l'unica che può consentir loro di gestire al meglio tutti gli impegni. Alcune di loro si sono già scontrate con la difficoltà di trovare una collocazione adeguata, dovendo alla fine rinunciare alle opportunità che si sono presentate. La conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro rimane per questo target di utenza un elemento imprescindibile nelle loro scelte: purtroppo il mercato del lavoro non sempre è disponibile ad accogliere queste esigenze, così come i servizi per il welfare territoriale e in particolare i servizi per l'infanzia, non offrono quella disponibilità oraria richiesta.

Una particolare sensibilità e attenzione viene richiesta quando gli utenti sono donne immigrate: un bagaglio linguistico limitato e la difficoltà di comprendere un contesto sociale e culturale molto diverso da quello di provenienza rende oggettivamente molto problematico l'inserimento lavorativo.

Per quanto riguarda i percorsi formativi scelti, si nota ancora un certo pregiudizio nell'avviare le giovani verso indirizzi scientifici o tecnico-pratici: un limite culturale, a volte inconsapevolmente

veicolato dalle famiglie, che impedisce discostarsi dai tradizionali indirizzi scolastici, ancora prevalentemente di tipo umanistico. Sicuramente le giovani oggi sono meno vincolate da questi aspetti e vanno incoraggiate a intraprendere sentieri diversi anche accompagnandole a una più attenta valutazione delle opportunità di lavoro che i settori economici della provincia offrono. In provincia ci sono ancora posizioni qualificate per le quali non ci sono sufficienti candidati e un percorso ITS o universitario mirato potrebbe mettere insieme una formazione superiore a cui aspirano molte giovani e la concreta possibilità di avere una soddisfacente posizione lavorativa.

Conclusioni

Il quadro complessivo che emerge dall'indagine e dalle interviste raccolte è una fotografia in chiaroscuro del rapporto delle giovani donne con il mondo del lavoro: le sfide che si trovano ad affrontare spaziano dalla conciliazione tra vita personale e lavorativa, alla mancanza di adeguati servizi per le madri, fino ad atteggiamenti discriminatori basati sul genere, rivelatori di una cultura che si alimenta ancora di vecchi stereotipi.

Possiamo dire che c'è sicuramente una propensione e un interesse delle giovani donne ad avere un'occupazione innanzitutto per potersi garantire una propria autonomia, ma indubbiamente anche per vedere realizzate le proprie vocazioni coltivate anche con percorsi universitari. A differenza del passato, come ha anche evidenziato il colloquio con la Responsabile di uno Sportello Lavoro, le giovani donne cercano un'attività che soddisfi non solo i bisogni materiali, ma aspettative più profonde, un bisogno di realizzazione personale che proiettano nel lavoro e che dia loro l'opportunità di valorizzare i propri talenti con la prospettiva, legittima, di un riconoscimento sia in termini economici che di carriera.

Queste aspirazioni, comuni soprattutto in coloro che hanno conseguito percorsi formativi post secondari, non trovano purtroppo adeguato riscontro nella realtà del mercato del lavoro che non offre grandi varietà di opportunità e che è comprensibilmente interessato ad assorbire profili professionali, sì qualificati, ma prioritariamente coerenti con le proprie esigenze. Come sottolinea la Responsabile di Veneto Lavoro della Provincia, molte di loro scelgono percorsi universitari considerati "deboli" dal punto di vista dell'inserimento lavorativo, di fatto penalizzandole anche quando hanno ottenuto apprezzabili risultati accademici.

Questa divaricazione fra aspettative e realtà, almeno per quanto è stato ricavato da questa indagine, porta a scelte diverse, condizionate in parte anche dalla situazione familiare e/o dalla opportunità che trovano nel luogo di residenza. C'è chi accetta un'occupazione che avrebbe voluto diversa quantomeno per avere un'indipendenza economica o per integrare il reddito familiare, vivendo negativamente questa condizione e le espressioni usate per connotare il rapporto con il lavoro sono "noioso, frustrante, ripetitivo". Altre invece, una minoranza nella nostra indagine, non vogliono venire a patti con questa realtà, e si impegnano in percorsi, spesso lunghi, di lavoro precario e scarsamente remunerativo, pur di realizzare i loro obiettivi. Sono in genere donne non coniugate con una solida famiglia alle spalle disponibile a sostenerle economicamente finché la figlia non ha raggiunto una propria, seppur minima, indipendenza. Infine, c'è chi decide di lasciare il territorio perché ha trovato o spera di trovare altrove, in altre realtà o all'estero, diverse opportunità, più gratificanti da tutti i punti di vista. E' purtroppo questa una scelta che è in comune con molti altri giovani della provincia, soprattutto, ma non solo, quelli

con profili più qualificati con il risultato di impoverire così il tessuto sociale e privarlo di importanti energie per la crescita di tutta la comunità.

Accanto a questo vi è un ulteriore elemento apparentemente in contraddizione con quanto prima descritto. Il lavoro rimane una dimensione importante nella vita delle giovani, ma anche tutte coloro che vi trovano gratificazioni, vogliono preservare spazi per coltivare altri loro interessi, le relazioni e soprattutto la famiglia. E se nella fase iniziale sono disposte ad investire energie e tempo alla ricerca di una affermazione personale sul lavoro, non è questa la condizione di vita che sono disposte ad accettare nel lungo periodo.

Sono soprattutto le giovani donne con figli che vivono con maggiore difficoltà l'equilibrio fra vita privata e vita lavorativa. Il peso della cura della famiglia, spesso anche quella di provenienza se in presenza di genitori anziani o con problemi di salute, non riesce a essere bilanciata da flessibilità orarie che le aziende mettono a disposizione e dai servizi che offrono o sono a disposizione sui territori. Troppe poche strutture, con costi non sempre affrontabili e con orari di funzionamento che coprono solo parzialmente le esigenze di assistenza.

Le responsabilità famigliari pesano ancora molto sulle donne con figli. Se da un lato hanno trovato sempre più spazio nel mondo del lavoro, dall'altro non sono venuti meno i compiti di cura e assistenza e le quotidiane incombenze domestiche quasi queste fossero esclusive prerogative femminili. Ci sono ancora una cultura e modelli famigliari che continuano a riproporsi, pur con alcuni adattamenti, anche in un contesto che per molti altri aspetti è profondamente mutato.

Quando i due ruoli diventano inconciliabili, è la donna che si adatta e cerca soluzioni in ambito lavorativo e migliorare una qualità della vita e delle relazioni che, come si evince dalle risposte del questionario, è spesso insoddisfacente.

Di qui le richieste per una maggiore flessibilità di orario, per l'utilizzo dello smart working (se possibile e se previsto), e per l'accesso al part-time che comunque spesso viene concesso entro alcuni limiti, rinunciando in questo modo anche a migliorare la propria posizione lavorativa con conseguenze dal punto di vista reddituale.

La maternità se non un ostacolo è ancora vista come un freno all'inserimento nel mondo del lavoro. Non stupisce quindi che le giovani donne pospongono nel tempo la scelta di avere un figlio (circa a 32 anni, in linea con la tendenza del Veneto) quando si sono assicurate una stabilità lavorativa e si comprende anche come fatichino poi ad allargare ulteriormente il nucleo familiare.

È evidente il paradosso: si lanciano allarmi per il continuo decremento demografico, ma si fatica a mettere in atto una serie di politiche e una rete di servizi se non per invertire almeno per arginare il fenomeno. Fenomeno che è particolarmente preoccupante in una realtà come quella

bellunese che soffre di spopolamento e di abbandoni, quando tutte le attività economiche richiedono più manodopera e figure professionali specifiche.

Le difficoltà che le donne affrontano nel rapporto con il mondo del lavoro sono quindi molteplici: vi incidono fattori culturali, sociali, economici, legati all'organizzazione del lavoro, fattori tutti correlati che rendono ovviamente complessa la ricerca di soluzioni.

I sentimenti dominanti sono per lo più di accettazione e di frustrazione, pochi di "ribellione", per uno status quo che sembra difficilmente modificabile e che ogni donna vive nella propria individualità pur nella consapevolezza che la propria condizione è comune ad altre.

Ed è comprensibile che sia così finché il problema non esce dalla sfera personale per essere assunto come problema sociale di cui si dovrebbe far carico tutta la comunità.

Riscoprire quindi la dimensione collettiva dei bisogni delle donne e affrontare in modo sistemico le criticità evidenziate partendo dalla scuola, con iniziative di formazione mirate al superamento degli stereotipi culturali e rafforzando le attività di orientamento precoce anche nella direzione di una maggior personalizzazione degli interventi; così come vanno ripensate le modalità di accesso a percorsi di riprofessionalizzazione e di accompagnamento lavorativo in modo da essere effettivamente fruibili anche nelle zone più periferiche e conciliabili con le esigenze familiari.

Nel lavoro, nonostante alcuni segnali positivi, quali l'aumento della sensibilità verso i temi delle pari opportunità e l'adozione da parte di importanti aziende di politiche più attente all'inclusione e alle esigenze delle donne, non è ancora sufficientemente diffusa la pratica di modelli organizzativi più flessibili e forme di tutoring che facilitino anche il reinserimento dopo la maternità. Vanno promosse forme di tutela che coinvolgano la famiglia, piuttosto che solo ed esclusivamente la donna, riprogettando allo stesso tempo una rete di servizi che crei sinergie tra welfare pubblico e privato. Su questi aspetti insiste la Segretaria della Femca Cisl di Belluno convinta che gli strumenti introdotti abbiano avuto positive ricadute per quanto riguarda la conciliazione vita lavoro delle donne, ma allo stesso tempo abbiano finito per addossare a loro e solo a loro, compiti e responsabilità familiari che invece andrebbero maggiormente condivise.

Il percorso per migliorare l'inclusione lavorativa delle donne è ancora lungo e complesso. Passi avanti sono stati indubbiamente fatti, ma siamo ancora distante dall'assicurare quella effettiva parità contemplata peraltro da norme nazionali ed europee. Bisogna riproporre il tema con più forza e determinazione e introdurre azioni innovative che coinvolgano attivamente i diversi soggetti pubblici e privati in una sorta di ecosistema che favorisca l'inclusione, perché il tutto non si risolva, come spesso accade, in un interessante dibattito accademico però poco generativo di concrete risposte.

Bibliografia di riferimento

Aimo Mariapaola, Lavoro a tempo, on demand, "imprevedibile": alla ricerca di una "ragionevole flessibilità" del lavoro non standard, Working papers - Centro studi di diritto del lavoro europeo "Massimo d'Antona" 2020

Archivi online di INPS e ISTAT

Brilli Ylenia, Del Boca Daniela and Pronzato Chiara, (2013), Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy, No 13, CHILD Working Papers Series, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics (CHILD) - CCA.

Commissione Europea - The gender pay gap situation in the EU
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_it

Corbetta P., La ricerca sociale: metodologia e tecniche, La ricerca qualitativa, il Mulino, Bologna, 2015

Donà Alessia, Donne e lavoro: quali i risultati delle politiche di conciliazione in Italia?, on "Rivista Italiana di Politiche Pubbliche, Rivista quadrimestrale" 1/2009, pp. 109-134, doi: 10.1483/29152

ISTAT - Donne e Lavoro: un binomio da costruire - www.istat.it/it/archivio/287778

Pratto, F., & Walker, A. (2004). Le basi del potere di genere. In AH Eagly, AE Beall e RJ Sternberg (a cura di), La psicologia del genere (2a ed., pp. 242-268). La stampa di Guilford.

Scarponi Stefania, Il lavoro delle donne fra produzione e riproduzione: profili costituzionali e "citizenship", on "Lavoro e diritto, Rivista trimestrale" 1/2001, pp. 97-120, doi: 10.1441/4512

World Economic Forum. 2021. The Global Gender Gap Report 2023.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023>