



Indagine sull'occupazione delle giovani donne in provincia di Belluno

dott. **Lorenzo Chiesura** - Borsista Fem Factor Dolomiti

giovedì 9 gennaio 2025
Centro Giovanni XXIII - Belluno

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

Dati contesto lavorativo provincia di Belluno

Demografia: Le donne dai 18 ai 35 anni nella provincia di Belluno sono **16.286**, su un totale di 34.036 in quella fascia d'età (Istat 2024).

Occupazione: Nel 2022, il tasso di occupazione femminile era **inferiore di 11,5 punti** rispetto a quello maschile, con dati significativi nelle fasce 15-24 anni e 25-34 anni.

15-24 anni:

- Occupate: 23,3%
- Disoccupate: 7,1%
- Inattive: 74,9% (in parte dovuto a percorsi di studio).

25-34 anni:

- Occupate: 73,4%
- Disoccupate: 6,9%
- Inattive: 21,1%.

Dati contesto lavorativo provincia di Belluno

Confronto con media nazionale e regionale:

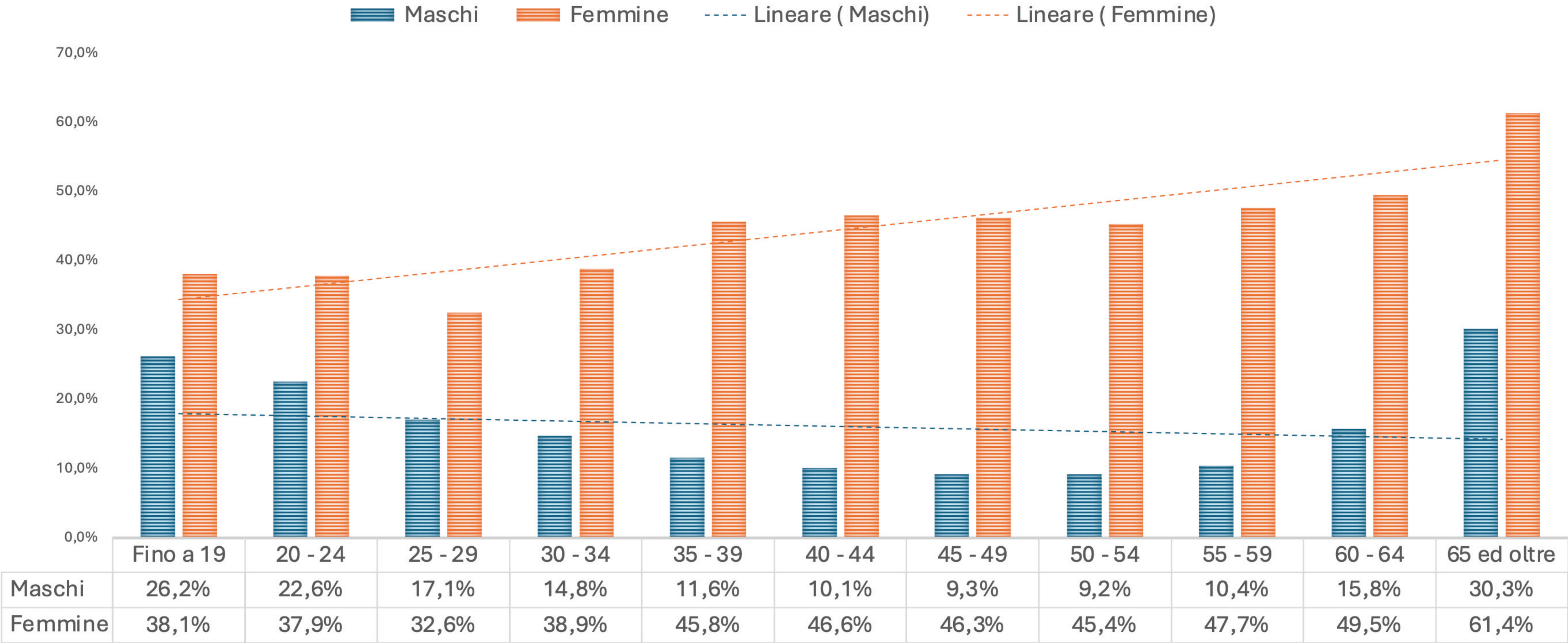
- **Tasso di occupazione** 15-34 anni a **Belluno: 47,3%** (regionale 47,3%, media nazionale 37,3%)
- Nella fascia 25-34 anni: **Belluno 73,4%**, Veneto 70,9%, Italia 57%.

Lavoro non-standard:

Molte giovani affrontano precarietà lavorativa attraverso contratti stagionali, a termine o part-time involontario, che ostacolano stabilità e avanzamento di carriera.

Dati contesto lavorativo provincia di Belluno (Inps 2022)

PESO % DELL'OCCUPAZIONE "PART TIME" SUL TOTALE DEGLI OCCUPATI



Domanda di ricerca

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

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 di ricerca quantitativa: questionario

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.**



Metodologia di ricerca qualitativa: raccolta dei vissuti delle giovani donne

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.

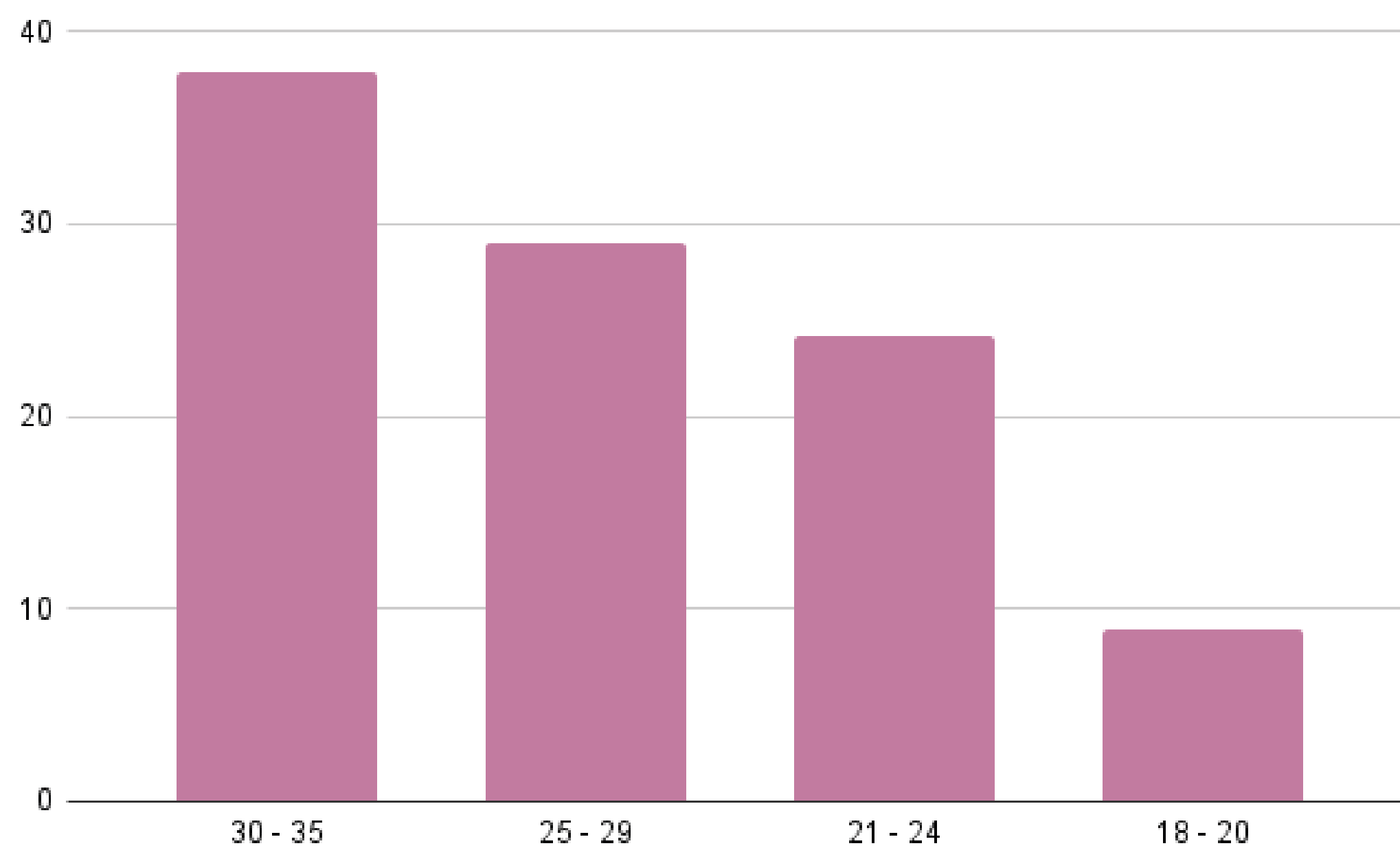
d) La tua percezione riguardo **la considerazione del lavoro femminile** partendo dalla tua esperienza e da quella delle persone che conosci

Report della ricerca

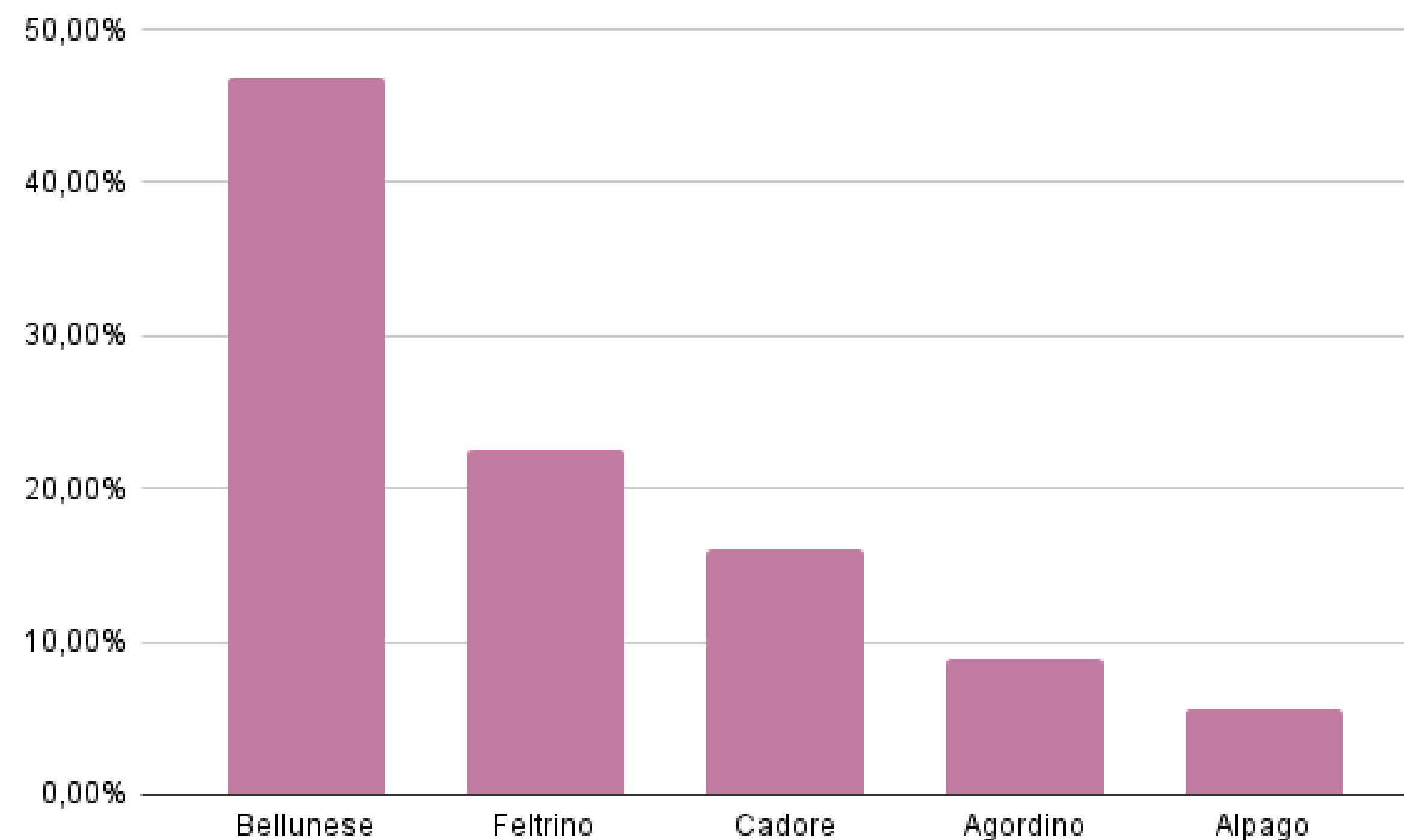
questionario quantitativo

Indagine sull'occupazione delle giovani donne in provincia di Belluno - 9 gennaio 2025

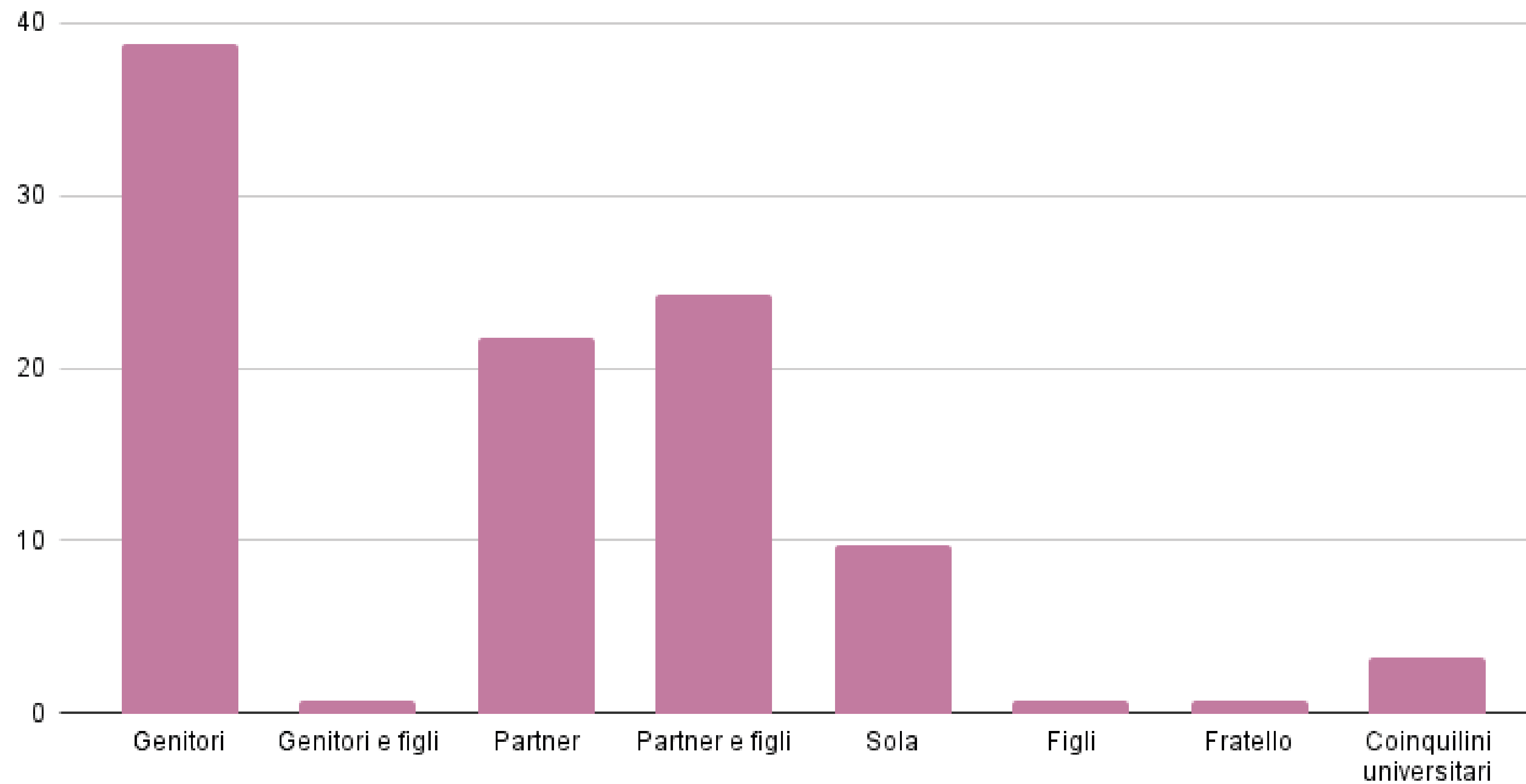
Età delle rispondenti



Zona di residenza - domicilio

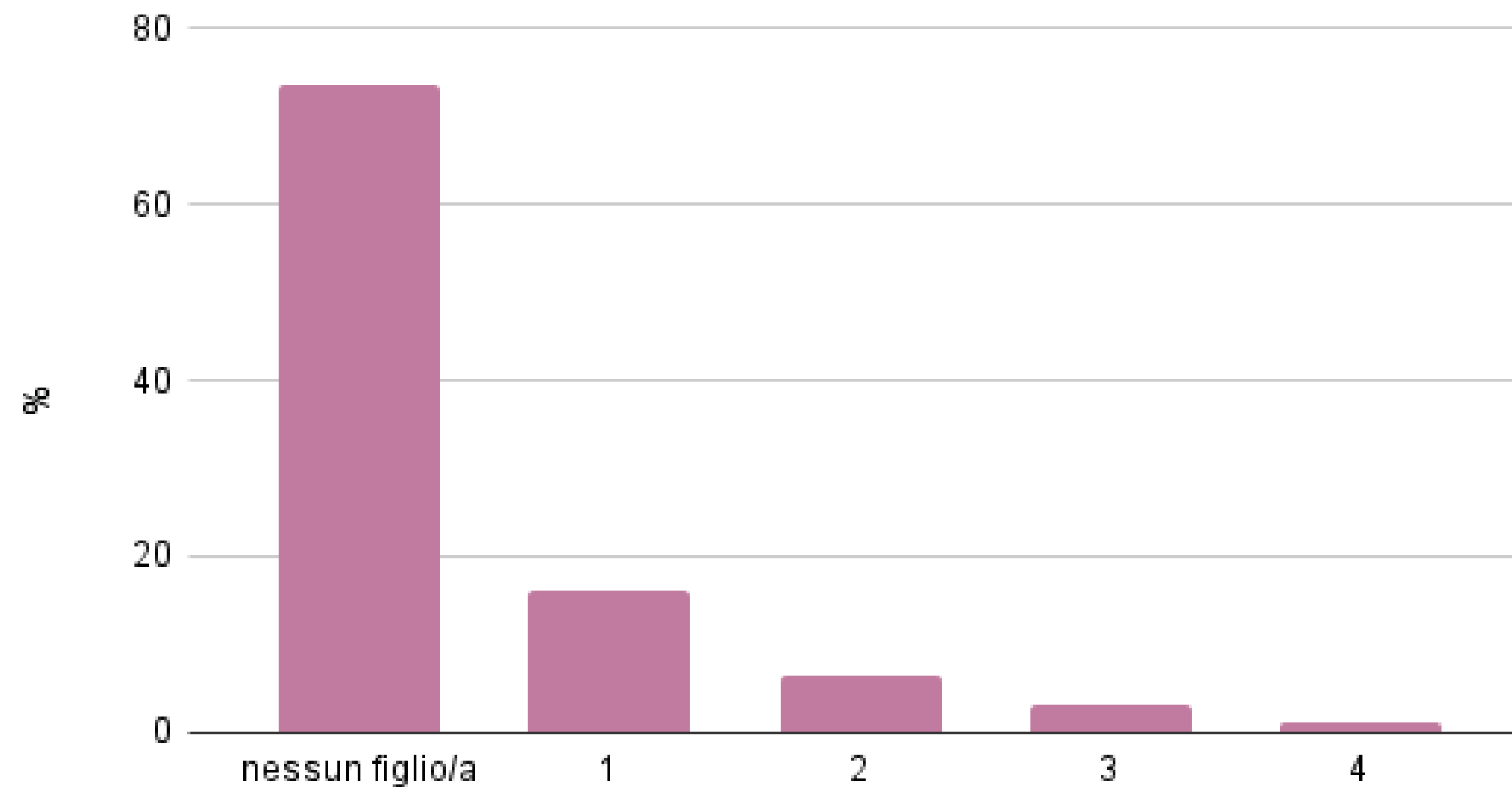


Composizione del nucleo familiare

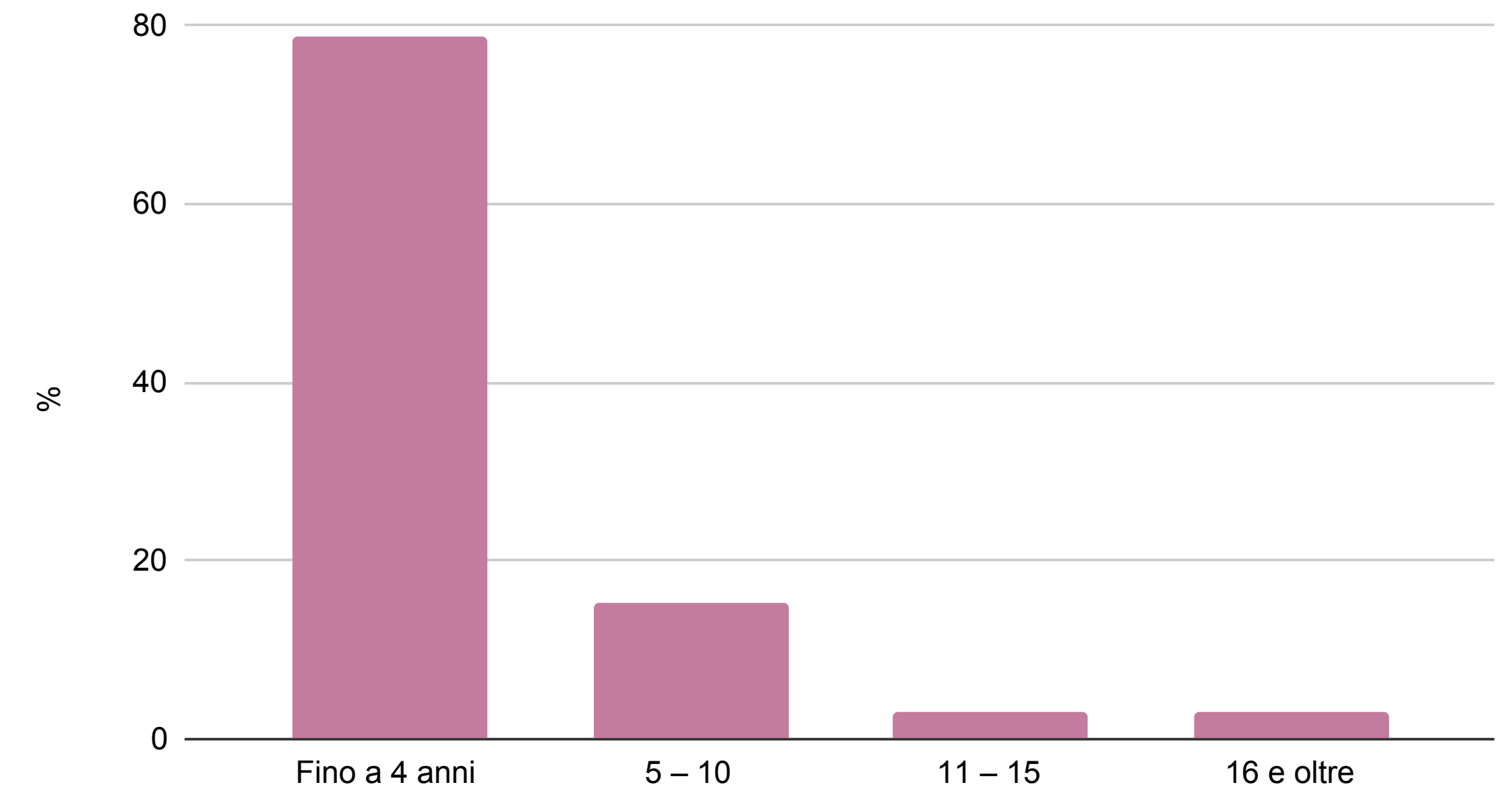


Indagine sull'occupazione delle giovani donne in provincia di Belluno - 9 gennaio 2025

Numero di figli



Età del figlio più piccolo



Divisione dei compiti in ambito familiare

Cura della casa: Prevalentemente a carico delle partecipanti (76%), con un contributo limitato di partner (3%) o altri familiari (21%).

Preparazione dei pasti: 63% delle partecipanti si occupano dei pasti, con un coinvolgimento minore di partner (15%) o altri familiari (22%).

Acquisti di interesse comune: Gestiti principalmente dalle partecipanti (61%), seguite da altri familiari (29%) e partner (7%).

Manutenzione della casa: Predominanza del partner (59%), mentre il 22% delle partecipanti e il 12% di altri familiari si occupano di questi compiti.

Cura di animali e giardino: 40% delle partecipanti si occupano direttamente, mentre il 18% dichiara che nessuno lo fa.

Cura di familiari anziani: Compito meno comune; il 48% indica che nessuno se ne occupa.

Divisione dei compiti in ambito familiare

Donne con figli:

Sopportano il maggiore carico dei compiti familiari, con un ruolo del partner limitato a specifici ambiti.

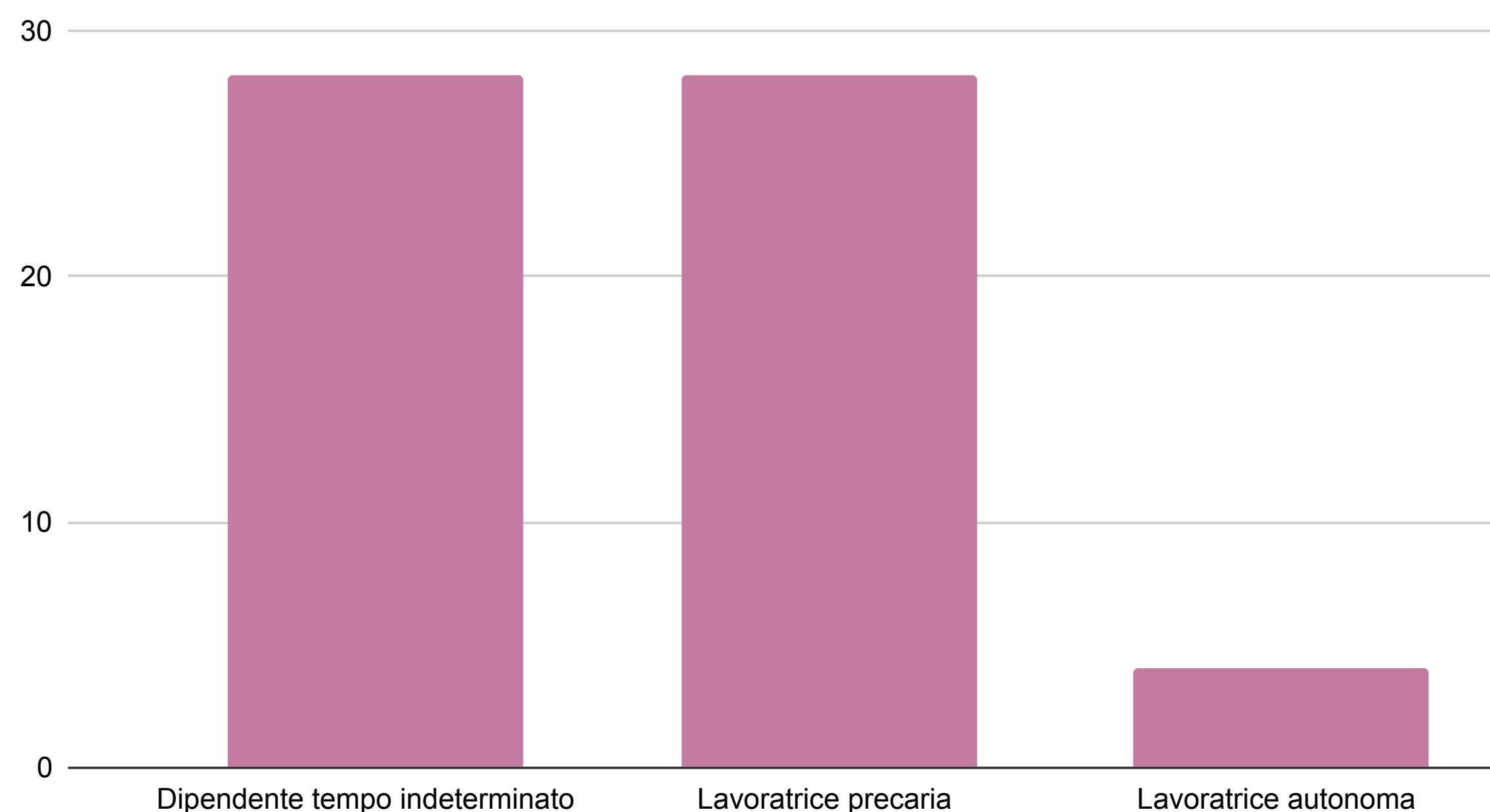
Donne senza figli:

Distribuzione dei compiti più equilibrata, ma le attività quotidiane restano principalmente a loro carico.

Modelli tradizionali persistenti: La cultura familiare tradizionale, pur con lievi cambiamenti, continua a influenzare la gestione dei compiti domestici e l'impatto sul lavoro delle donne.



Condizione lavorativa



Differenze tra donne con e senza figli:

Donne con figli:

Maggiore stabilità lavorativa, prevalentemente a tempo indeterminato.

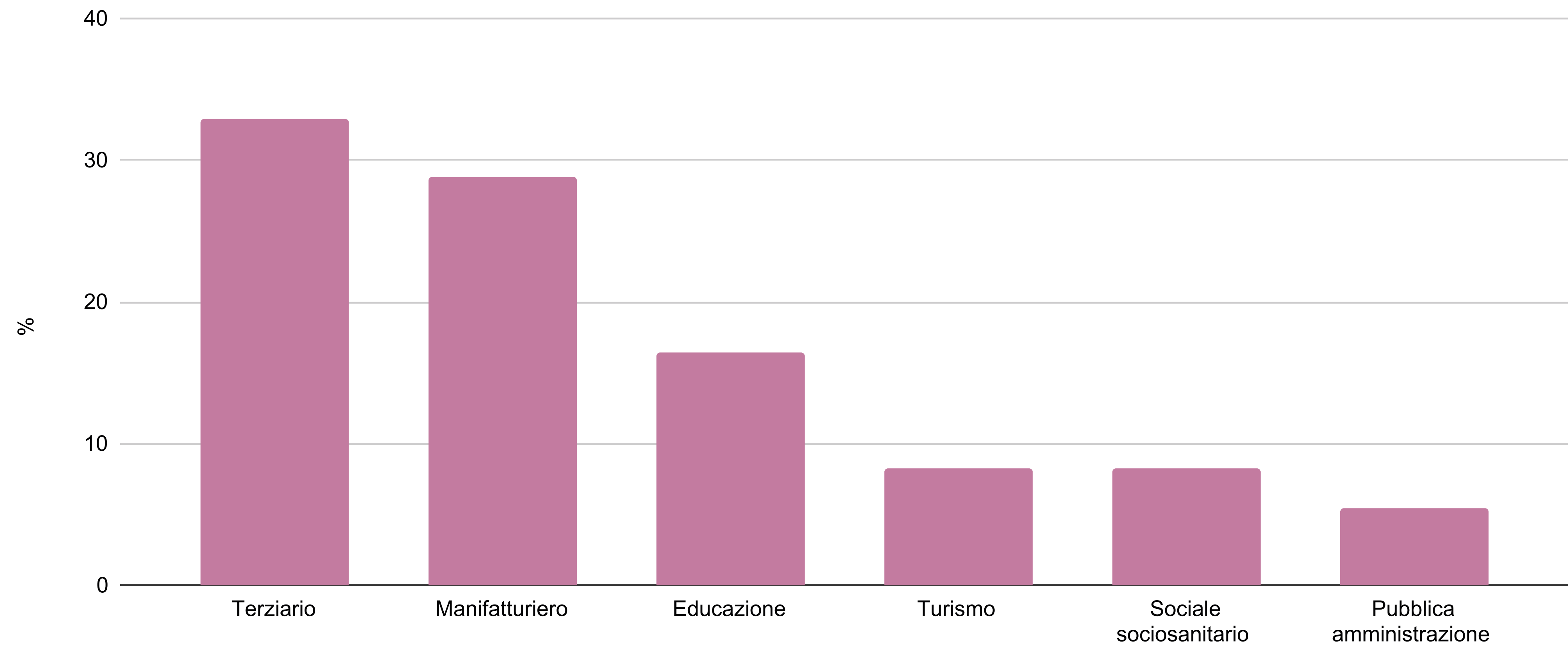
Necessità di sicurezza economica: mantenimento di un figlio costa circa 640 euro al mese

Donne senza figli:

Maggiore varietà contrattuale: da lavori occasionali alla disoccupazione.

Frequentemente supportate economicamente dai genitori.

Settore di occupazione



Soddisfazione lavorativa delle partecipanti

Soddisfatte (31%):

- Principale motivo: possibilità di conciliare vita lavorativa e personale grazie al tempo ridotto.

Insoddisfatte (69%):

- Retribuzione bassa: 21,62%
- Difficoltà di conciliazione: 15,32% (tempo personale) 12,61% (altre attività).
- Incoerenza con il titolo di studio: 9,01%.
- Precarietà lavorativa: 8,11%.
- Difficoltà logistiche: 1,80% (distanza o trasporti inadeguati).

Sfide multidimensionali:

- Combinazione di fattori:
- Bassa retribuzione + mancanza di tempo personale o difficoltà di conciliazione.
- Basso reddito + precarietà lavorativa: aggravano insicurezza e instabilità.

Difficoltà nella gestione del tempo: lavoro e vita personale

Stanchezza e trascuratezza personale

- La maggior parte delle intervistate si sente spesso o sempre stanca, trascurando sé stesse e i propri interessi.
- Stress e mancanza di equilibrio tra vita lavorativa e impegni personali, accentuati da responsabilità familiari.

Mancanza di tempo per sé stesse

- Difficoltà a vedere amici, partecipare a attività culturali, associative e coltivare hobby.
- Conseguenze: isolamento e insoddisfazione personale e sociale.

Riposo insufficiente

Le donne non riescono a riposarsi adeguatamente nei giorni festivi, dedicandoli ai compiti domestici non completati durante la settimana

Equilibrio lavoro-famiglia e carriera

Difficoltà a trovare un giusto equilibrio che porta a rinunce professionali:

- Molte donne accedono al part-time, con pochi ruoli dirigenziali o di quadro nelle aziende.

D



Rapporto con il lavoro: percezioni e aspettative

Aspetti positivi:

- Lavoro come fonte di soddisfazione e crescita personale.
- Parole comuni: “stimolante”, “creativo”, “dinamico”, “crescita”, “passione”, “dedizione”.
- Desiderio di autonomia e senso di responsabilità.

Aspetti negativi:

- Lavoro percepito come un peso: “stress”, “ingiustizia”, “sfruttamento”, “alienante”, “frustrante”.
- Sentimenti di insoddisfazione e mancanza di sviluppo personale.
- Desiderio di miglioramento nelle condizioni lavorative: “precario”, “insoddisfacente”, “monotono”.

Sfide costanti:

- Parole come “impegnativo”, “difficile”, “sacrificio” indicano alta pressione e difficoltà nel riconoscimento dei meriti.

Approccio pragmatico:

- Lavoro come mezzo per guadagnare e garantirsi autonomia, più che come realizzazione personale: “lavoro per soldi”, “necessario”.

Donne con figli:

- Avvertono il peso del lavoro e la difficoltà nel conciliare tempo per la famiglia e per sé stesse, con parole come “impegnativo” e “stancante”.

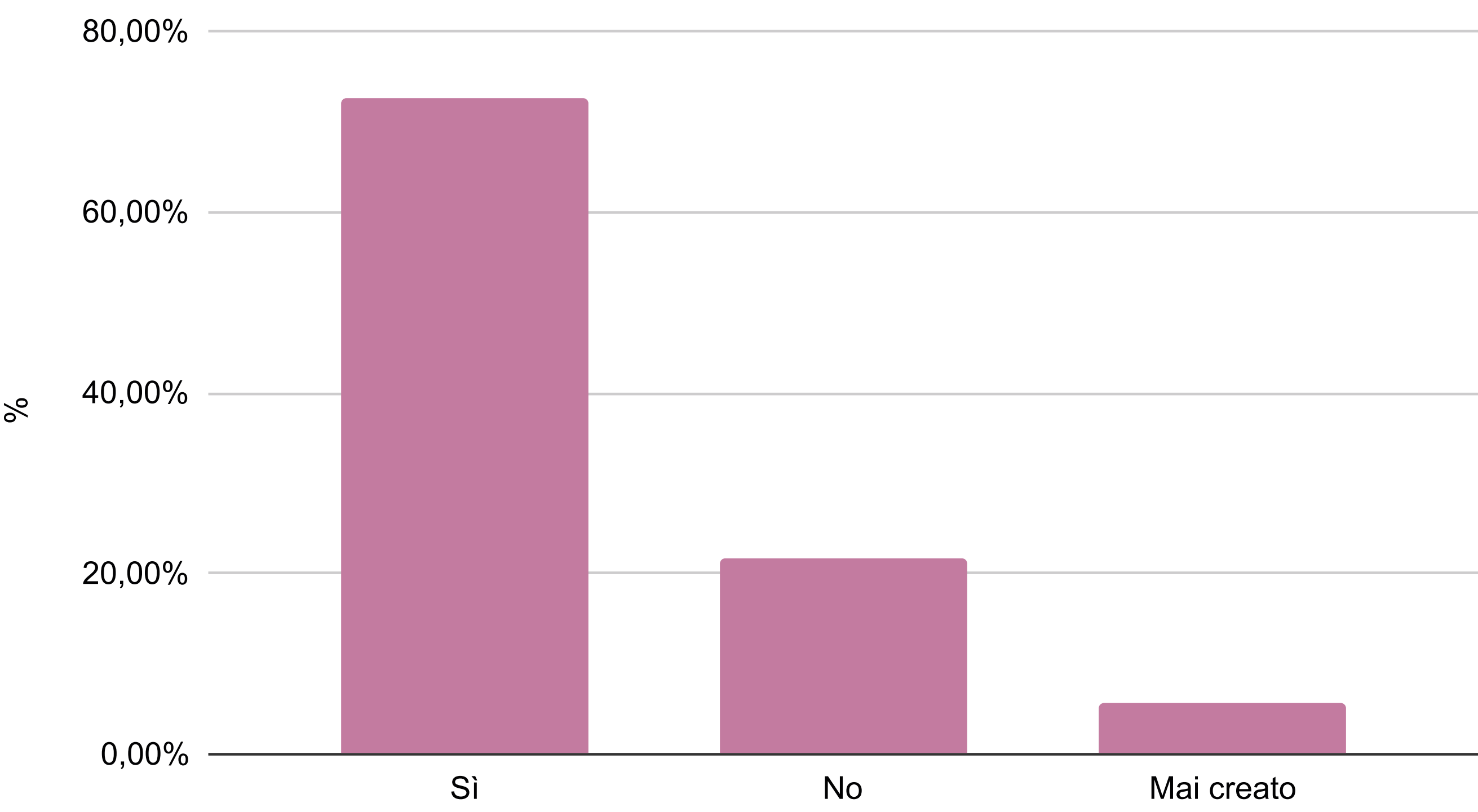
Donne senza figli:

- Maggiore appagamento nel lavoro, spesso descritto come “bello” o “soddisfacente”, pur riconoscendo le difficoltà nella gestione del tempo.



Ricerca del lavoro

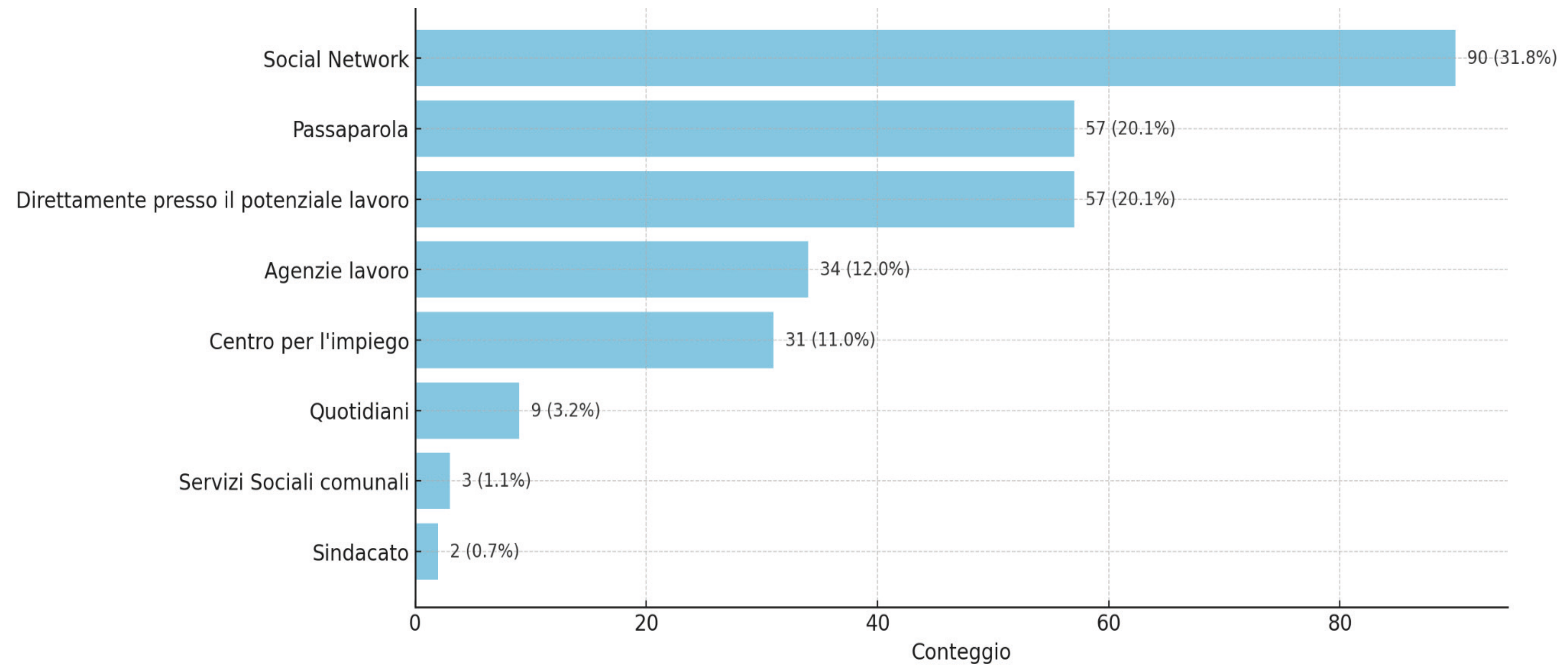
Tieni costantemente aggiornato il CV?



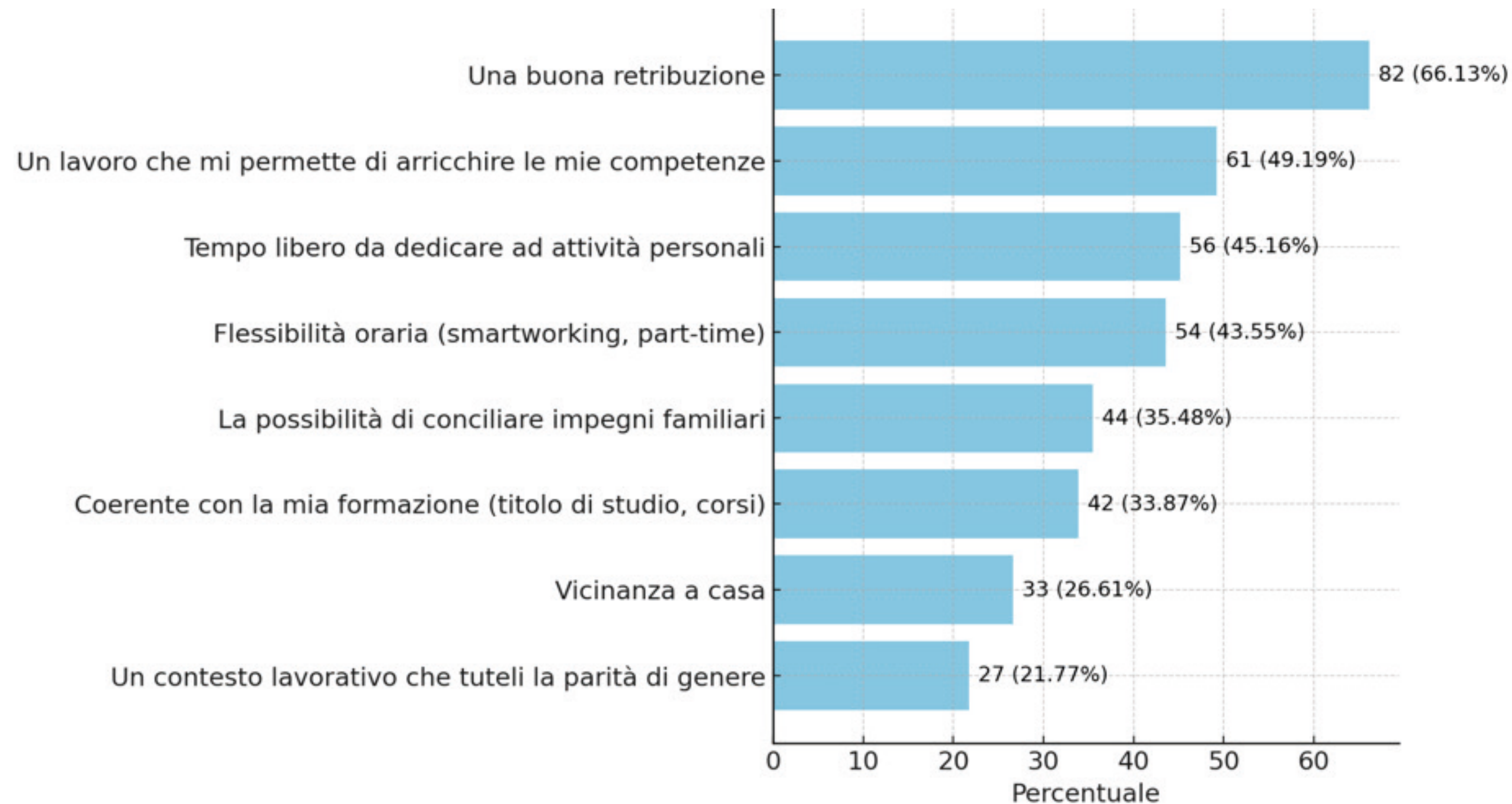
Tipologia di lavoro ricercato	%
Lavoro dipendente	71,97
Lavoro autonomo	29,03
Settore pubblico	33,06
Settore privato	66,94



Come viene cercato il lavoro



Gli aspetti più importanti nella ricerca del lavoro



Percezione del lavoro e dei servizi in provincia di Belluno

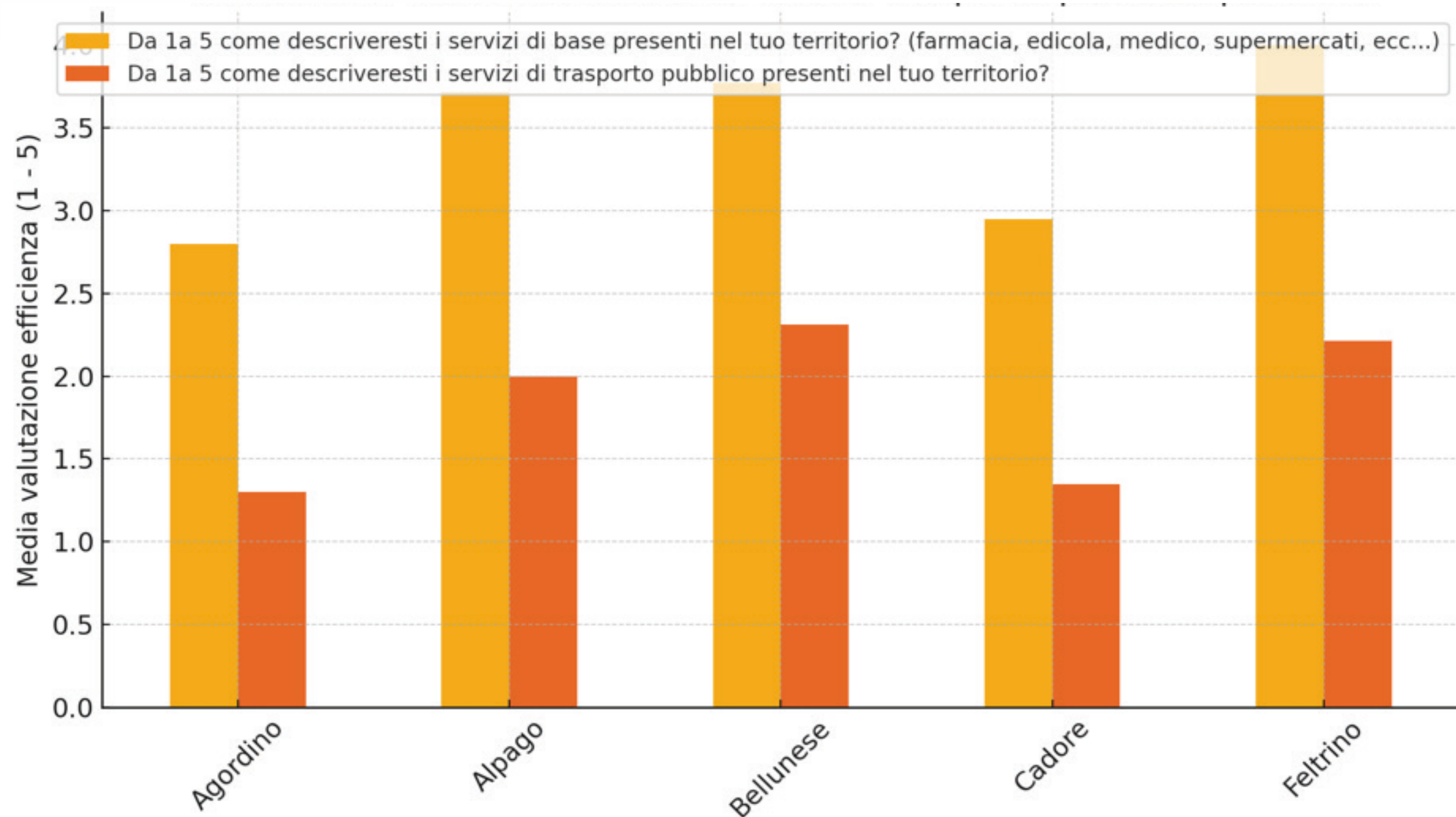
Percezione del mercato del lavoro:

- **Incoerenza dell'offerta lavorativa con le competenze:** molte donne percepiscono questo come un problema, con un punteggio medio di 3.0 su 5.
- **Difficoltà nel trovare lavoro in provincia:** leggermente inferiore, con un punteggio medio di 2.8.
- **Il titolo di studio come ostacolo:** percepito come un ostacolo con un punteggio medio di 2.9.

Tendenze per livello di istruzione:

- **Laurea Magistrale:** percepiscono maggiormente il titolo di studio come ostacolo, con un punteggio medio di 3.41.
- **Percorsi scolastici inferiori** (maturità, laurea breve): percepiscono meno difficoltà nel trovare lavoro, con un punteggio medio di 2.76. Questo suggerisce che, pur non trovando un lavoro in linea con gli studi, riescono comunque a inserirsi nel mercato del lavoro.

Percezione del lavoro e dei servizi in provincia di Belluno



Interviste qualitative

Analisi dei vissuti delle giovani donne

Temi principali trattati:

- 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 familiare, economico e culturale influisce significativamente sulle scelte di vita. La maggior parte delle intervistate proviene da famiglie di ceto medio, con un'istruzione superiore, che investono nella formazione dei figli, ma **i costi e la mancanza di opportunità universitarie locali spesso limitano le scelte.**

Le difficoltà di mobilità e la carenza di offerte formative stimolanti nel territorio **condizionano le ambizioni.** In molti casi, **la ricerca di un lavoro sicuro prevale sulla realizzazione professionale.** Le scelte universitarie e lavorative, seppur influenzate dalle opportunità, sono spesso segnate dalla necessità di adattarsi al mercato del lavoro, che offre **impieghi precari e poco soddisfacenti.**

“

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.

”

“

Ho visto che lavori ce ne sono, in questo momento ci sono tantissime offerte... qui nella zona di Belluno siamo legati a 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....

”

Tempi di lavoro e tempi di vita

Finito di lavorare ho voglia di dedicarmi alle cose che più mi piacciono e che sinceramente mi danno più soddisfazioni di quelle che ho sul lavoro... è un po' una valvola di sfogo...

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

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

La priorità non è solo l'autonomia economica, ma trovare un lavoro che rispecchi le proprie vocazioni e permetta **un buon equilibrio tra vita lavorativa e personale**.

Il tema del tempo è centrale: molte ricercano spazi per sé e per coltivare passioni, ma **gli orari di lavoro e i tempi di spostamento spesso limitano queste opportunità**.

La flessibilità, come il lavoro da remoto, è molto richiesta e migliora il benessere e la produttività.

Tuttavia, per le donne con figli, la necessità di flessibilità diventa una priorità per conciliare lavoro e famiglia.

Le grandi aziende sono più inclini ad offrire soluzioni flessibili, ma **l'accesso al part-time è spesso limitato**. Nelle piccole imprese, l'organizzazione flessibile risulta più difficile da implementare.

Genitorialità e servizi di welfare

L'esperienza della maternità continua a influenzare profondamente l'occupazione femminile, segnando cicli di ingresso e uscita dal lavoro.

Le donne **si fanno carico della gestione familiare**, anche a causa della mancanza di supporto del partner o di ragioni economiche.

La cultura tradizionale vede ancora la donna come principale responsabile della cura della famiglia, mentre l'uomo si dedica al lavoro. Inoltre, **le giovani madri spesso non possono contare sui genitori**, e la gestione dei figli diventa complicata, soprattutto senza flessibilità lavorativa. **Le strutture di supporto sono limitate nel territorio e costose**, con un impatto significativo sulle giovani coppie. **Investimenti in servizi pubblici e sinergie tra welfare aziendale e pubblico sono necessari per migliorare la situazione.**



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... È 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



*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...
Rifarei la stessa cosa? Per forza, non voglio avere discussioni in famiglia....*



La donna nel mondo del lavoro

Ho probabilmente sbagliato io nella scelta dell'azienda...mi sono lasciata guidare da necessità familiari, ... 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

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...

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 giovani donne esprimono esperienze diverse sul loro ruolo nei luoghi di lavoro, a seconda della cultura aziendale. In ambienti dinamici, le competenze sono valorizzate, mentre **in realtà più tradizionali la figura femminile è meno considerata.**

Devono spesso impegnarsi di più per farsi riconoscere, e il part-time, se richiesto per motivi familiari, comporta frustrazione.

La maternità è un ostacolo, con difficoltà a conciliare carriera e famiglia, e **i colloqui di assunzione spesso sollevano il tema della maternità**, creando disagio.

Nonostante alcune differenze tra regioni, la mentalità tradizionale persiste, **le pari opportunità non sono ancora raggiunte.** Servono flessibilità oraria e un miglior sistema di supporto.

Interviste rivolte alle stakeholder

dott.ssa Raffaella Bordin - dirigente Veneto Lavoro Belluno – Treviso

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, **la presenza di figli piccoli, 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.

Viene sottolineato 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.

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.

Milena Cesca - segretaria della FEMCA Cisl di Belluno



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.

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.**

dott.ssa Daniela Coden – Sportello Lavoro Cisl Belluno Treviso



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 le proprie. 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.**

In provincia **ci sono ancora posizioni qualificate per le quali non ci sono sufficienti candidate/i** 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

1. Divergenza tra aspirazioni e realtà lavorativa:

- Le giovani donne desiderano autonomia economica e realizzazione personale, ma il mercato del lavoro non risponde adeguatamente a queste aspettative.
- I percorsi di studio considerati “deboli” dal punto di vista occupazionale penalizzano l'accesso a opportunità significative.

2. Risposte alla realtà lavorativa:

- Alcune accettano lavori insoddisfacenti per necessità economiche.
- Altre inseguono percorsi precari pur di realizzare le proprie ambizioni.
- Alcune scelgono di emigrare in cerca di opportunità migliori, contribuendo allo spopolamento.

3. Sfide specifiche per le madri lavoratrici:

- Mancanza di flessibilità oraria e servizi adeguati (es. asili nido accessibili).
- Persistenza di stereotipi che attribuiscono alle donne la maggior parte delle responsabilità domestiche e di cura.

Conclusioni

4. Ritardi nella scelta della maternità:

- La maternità è vista come un freno alla carriera, portando le donne a posticipare questa scelta.

5. Carenze strutturali:

- Mancanza di politiche efficaci per la conciliazione vita-lavoro e il supporto alle famiglie.
- Necessità di modelli organizzativi flessibili e una rete di welfare più inclusiva.

6. Proposte e strategie:

- Educazione e formazione per superare stereotipi culturali.
- Potenziamento dei servizi nelle aree periferiche.
- Coinvolgimento di soggetti pubblici e privati per creare un ecosistema inclusivo.

Il superamento delle difficoltà che le giovani donne incontrano nel mondo del lavoro passa attraverso un cambiamento culturale radicale, che abbandoni gli stereotipi di genere e promuova una parità autentica, da intendersi come un impegno collettivo e una risorsa per l'intera società.



Indagine sull'occupazione delle giovani donne in provincia di Belluno

dott. **Lorenzo Chiesura** - Borsista Fem Factor Dolomiti

giovedì 9 gennaio 2025
Centro Giovanni XXIII - Belluno

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