

# ANNEX

## REPORT 'NEEDS OF UNEMPLOYED WOMEN IN TESTING TERRITORIES'



La presente pubblicazione ha ricevuto un sostegno finanziario dal programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale "EaSI" (2014-2020).

### Esclusione di responsabilità

Le informazioni, la documentazione e i dati contenuti in questo documento sono di esclusiva responsabilità dell'autore e non riflettono necessariamente il parere della Commissione europea. La Commissione europea non è responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni qui contenute.

# **Report tecnico**

## **Interviste e focus group**

### **in Provincia autonoma di Trento**

*Documento di Arianna Bazzanella*

*con il supporto di Vida Bardiyaz e Emma Mitrotta*  
*Revisione Isabella Speziali*

## **INDICE**

- 1.1 Premessa metodologica
- 1.2 Le caratteristiche delle intervistate
- 1.3 Le motivazioni delle intervistate
- 1.4 Andamento, comportamento non verbale e paraverbale nei focus group

- 2.1 Dati quantitativi dei carichi di cura
- 2.2 Elementi qualitativi di carichi di cura e condivisione
- 2.3 La maternità come occasione di apprendimento

- 3.1 Premessa: l'elemento economico
- 3.2 L'esperienza passata
- 3.3 Il presente: la ricerca di una nuova occupazione e le attese future
- 3.4 I vissuti di conciliazione: una sintesi

- 4.1 L'approccio ai servizi
- 4.2 Corsi e formazione
- 4.3 Le lacune da colmare

## **6. ALCUNE PAROLE CHIAVE**

**Note alla lettura:** di seguito si parlerà di “intervistate” facendo indistintamente riferimento a interviste individuali o di gruppo (focus group) per rendere più agevole la lettura e a tutela dell’anonimato delle donne coinvolte. Parlando di “figli” si userà il maschile senza alcun intento discriminatorio di genere, anche in questo caso al solo fine di semplificare il testo. Le espressioni delle intervistate riportate testualmente sono racchiuse da virgolette basse.

## 1. DESCRIZIONE DEL GRUPPO: CRITERI, MODALITÀ DI SELEZIONE, ESITI

### 1.1 Premessa metodologica

L’universo di riferimento per il modulo di ricerca qualitativo era definito da alcune variabili di base:

- individui di genere femminile;
- di età compresa tra i 29 e i 49 anni;
- disoccupate in senso stretto: senza lavoro ma con un’esperienza professionale progressa negli ultimi 3 anni;
- con carichi di cura;
- con composizione familiare varia;
- in possesso di un titolo di studio che fosse almeno il diploma.

Partendo 1) dagli strumenti di individuazione, selezione e contatto delle potenziali intervistate a disposizione dell’Agenzia del Lavoro della Provincia di Trento 2) dai tempi e 3) dalla finalità di indagine che non richiedeva per sua natura rappresentatività statistica, non è stato realizzato un procedimento di campionamento, bensì si sono coinvolte persone che avessero le caratteristiche sopra descritte e che fossero disponibili a partecipare.

Si è partiti, quindi, dall’analisi di dataset a disposizione che prevedessero un’adeguata liberatoria per la privacy (vincolo non secondario) e la possibilità di incrociare tutte le variabili necessarie. In alcuni casi, infatti, era possibile ricostruire profili parzialmente compatibili ma non si poteva procedere con un approfondimento sul tipo di “carichi di cura” che avrebbe richiesto un’indagine sugli stati famiglia non praticabile.

È un’avvertenza metodologica necessaria poiché, per rispondere ai criteri e per ottimizzare tempi e risultati, si è fatto ricorso a elenchi di donne che avevano già partecipato a iniziative realizzate dall’Agenzia del Lavoro oppure che si erano rivolte a servizi (politiche, interventi o ricerca) gestiti direttamente dalla stessa.

Nel dettaglio, il target è stato perseguito coinvolgendo due gruppi di candidate:

1. disoccupate in senso stretto (ex-lavoratrici in stato di disoccupazione) che hanno perso l’occupazione a seguito di *dimissioni volontarie* intervenute nel periodo di gravidanza e puerperio;
2. donne in condizione di disoccupazione che si sono attivate nella ricerca di un nuovo inserimento professionale con Agenzia del Lavoro e delle quali esisteva traccia di una precedente occupazione e dei carichi familiari.

Ricostruita una popolazione sufficientemente ampia da coprire l’obiettivo pur prevedendo rifiuti, si è proceduto contattando le persone individualmente via telefono. A seguito dei primi contatti si è palesato un ulteriore elemento di criticità.

Il Trentino ha una configurazione orografica particolare, tipica delle zone montuose, in cui buona parte della popolazione e dei servizi sono concentrati nei capoluoghi e nei centri maggiori, circondati da realtà medie o piccole spesso distanti dai primi o con una viabilità che non ne permette il facile raggiungimento.

Parliamo di circa 540.000 abitanti distribuiti in 175 Comuni con un’ampia variabilità di ampiezza: si va da Trento che conta quasi 120.000 residenti (22%) a Massimeno che ne conta circa 130 (0,02%). Un terzo della popolazione complessiva vive tra il capoluogo, Rovereto (7%) e Pergine Valsugana (4%). Questo è un elemento di cui è necessario tenere conto.

Nel caso specifico, si sono contattate inizialmente donne residenti anche al di fuori dei centri principali, al

fine di rendere più eterogenei i punti di vista. Ma proprio la distanza, i tempi di spostamento per le attività stesse, nonché – visto il target – la necessità di essere presenti nel proprio ambito domestico, hanno reso pressoché impossibile coinvolgere persone dalle periferie più lontane.

Si è così deciso di considerare in via prevalente Trento e un secondo centro significativo, Pergine Valsugana, raggiungendo un potenziale di 28 donne.

Purtroppo, a ridosso degli appuntamenti o senza alcuna comunicazione, si sono registrati 3 ritiri nel primo caso e 6 nel secondo, arrivando a un effettivo di 19 donne coinvolte – 11 provenienti da Trento, 8 da altri Comuni tutti diversi tra loro – che hanno permesso di realizzare 5 interviste e 2 focus group.

## 1.2 LE CARATTERISTICHE DELLE INTERVISTATE

Nel prospetto *Caratteristiche delle intervistate* si presentano le variabili di base delle donne coinvolte, distinte per interviste individuali e di gruppo. Le informazioni sono state raccolte attraverso un'apposita scheda autosomministrata nella fase di accoglienza, prima di iniziare le interviste (ALLEGATO 1).

### *Prospetto di sintesi: Caratteristiche delle intervistate*

	<b>Interviste</b>	<b>Focus group</b>
<b>Totale donne coinvolte</b>	5 donne	14 donne
<b>Età</b>	Da 34 a 47 anni	Da 30 a 48 anni
<b>Presenza di figli</b>	2 donne con 1 figlio 2 donne con 2 figli 1 donna con 3 figli	4 donne con 1 figlio 8 donne con 2 figli 2 donne con 3 figli
<b>Età dei figli</b>	Da 2 a 9 anni; tutte madri di figli in età 0-5 anni	Da 1 a 19 anni; 10 donne hanno figli in età 0-5 anni
<b>Presenza di anziani</b>	No	No
<b>Presenza di altre persone non autosufficienti</b>	No	No
<b>Stato di nascita</b>	Italia	13 Italia; 1 Stato extra UE
<b>Nazionalità</b>	Italiane	13 italiane; 1 straniera
<b>Formazione</b>	Diploma di maturità: 3 Specializzazione post-laurea: 2	Qualifica professionale: 1 Diploma di maturità: 9 Laurea: 3 Specializzazione post-laurea: 1
<b>Professione</b>	Profilo basso/operativo: 1 Attività amministrativa/tecnica: 3 Profilo alto (quadro/funzionario): 1	Profilo basso/operativo: 4 Attività amministrativa/tecnica: 7 Profilo alto (quadro/funzionario): 3
<b>Contratto</b>	A tempo indeterminato: 2 A tempo determinato: 3	A tempo indeterminato: 7 A tempo determinato: 5 Libera professionista: 1 A chiamata: 1
<b>Stato familiare</b>	Coniugate/conviventi: 5	Coniugate/conviventi: 13 Nubile: 1

Per ovvie ragioni metodologiche, *la scheda non prevedeva alcuna specifica domanda relativa a informazioni economiche o di patrimonio* che pure sarebbero state interessanti da indagare in relazione agli obiettivi. Tuttavia, nel corso delle interviste (sia individuali sia di gruppo) non sono emerse esplicite e manifeste difficoltà economiche. Al contrario, i sussidi (di cui molte usufruiscono) costituiscono un salvagente temporaneo che consente di rallentare i tempi di decisione e di elevare le condizioni ritenute minime per accettare un lavoro. In questo, la presenza di partner con lavori sicuri ed entrate sufficienti (molti sono artigiani o con alti profili) risulta un elemento sotteso a molte dichiarazioni espresse dalle intervistate.

### 1.3 LE MOTIVAZIONI DELLE INTERVISTATE

Le donne che hanno dato disponibilità a essere intervistate individualmente mostrano il prevalere di una motivazione connessa alla voglia di “raccontarsi”, di impegno personale, di fiducia nell’Agenzia del Lavoro e di speranza che il loro impegno e le loro idee possano servire a tal fine.

Nei focus, in coerenza con il tipo di metodo (e accanto alla fiducia in Agenzia del Lavoro e in operazioni di ascolto dei cittadini), le partecipanti mostrano una motivazione diffusa relativa alla possibilità di approfondire il tema e raccogliere informazioni.

Tutte si ritrovano in almeno una delle motivazioni proposte e, quando ne indicano una sola, è la curiosità verso i temi/metodi ad attrarre.

#### Prospetto di sintesi: motivazioni delle intervistate

	Valori assoluti di “Sì”
Senso civico/senso del dovere	13
Fiducia nelle azioni di ascolto dei cittadini	12
Fiducia nell’Agenzia del Lavoro	12
Curiosità sul tema della conciliazione	12
Per approfondire il tema	12
Per raccogliere informazioni	10
Curiosità sul metodo	8
Per creare relazioni	8
Altro – Specifiche: 1) avere risposte concrete 2) trovare un lavoro adeguato alle necessità di mamma 3) poter esprimere la mia opinione in merito 4) confronto 5) per dare un’idea concreta di chi vede il problema occupazione	5

Da alcune domande delle partecipanti si desume che ci fosse anche l’auspicio che il loro impegno potesse essere in qualche modo riconosciuto per facilitare un nuovo inserimento nel mercato del lavoro o, quantomeno, essere un elemento facilitatore nel rapporto con i Centri per l’impiego e/o direttamente con le aziende.

Affermazione di carattere tautologico: visti i processi di reclutamento, i gruppi erano composti da persone con un alto livello di coinvolgimento. In alcuni momenti, la conversazione e lo scambio hanno assunto i tratti di un’occasione di sfogo vero e proprio di sofferenze, disillusioni, rancori, delusioni che in precedenza non avevano avuto alcun canale di liberazione o di sublimazione.

### 1.4 ANDAMENTO, COMPORTAMENTO NON VERBALE E PARAVERBALE NEI FOCUS GROUP

Al di là dei temi evidentemente ricorrenti, i due focus group hanno avuto ritmi e atteggiamenti diversi. In entrambi i casi è stato espresso – direttamente o con ironia – il dubbio e al contempo l’auspicio che l’impegno profuso potesse essere davvero utile al sistema e al miglioramento delle condizioni di donne con esperienze simili alle loro.

Il primo ha visto la partecipazione di 9 intervistate per lo più consapevoli, decise, risentite rispetto alla loro situazione di disoccupate che percepivano come ingiusta e penalizzante, spesso esito inatteso dopo anni di correttezza, impegno coscienzioso e costante con i datori di lavoro.

È emerso in più momenti uno stato d’animo in cui la rabbia e il risentimento – peraltro alternati a rassegnazione e sconforto – erano prevalenti di fronte a situazioni che hanno dovuto e devono subire, ingiustamente, pur essendosi sempre date da fare e (in alcuni casi) avendo profili qualificati.

Il secondo gruppo ha rivelato un atteggiamento più malinconico e dimesso. Probabilmente anche per il numero ristretto di partecipanti (5) il clima è stato meno effervescente, più intimo e anche più scoraggiato. In due casi, il racconto dell'esperienza ha portato a momenti di forte tensione emotiva, fino a una sofferenza rivelata con l'interruzione del discorso e il pianto.

In entrambi i casi, la manifestazione libera e al contempo protetta di sentimenti forti, ancorché a volte contrastanti, ha favorito la creazione di un contesto aperto in cui tutte le partecipanti hanno trovato lo spazio di raccontarsi. È stato necessario sollecitare alcune intervistate più riservate e discrete, ma tutte hanno avuto l'occasione di esprimere almeno un allineamento con quanto emerso.

In certi momenti l'intesa e l'essere parte di un gruppo, in cui ci si sentiva ascoltate e comprese, hanno portato le intervistate a farsi reciprocamente domande per approfondire le storie o per darsi consigli, per incoraggiarsi. Si è palesato un grande bisogno di esprimere e incanalare i propri sentimenti negativi per darvi sfogo, ma allo stesso tempo una disponibilità all'ascolto e all'accogliere l'altra.

Rancori, sentimenti di delusione e di disincanto non erano destinati solo al mercato del lavoro e al mondo datoriale, ma anche verso l'Agenzia del Lavoro e i Centri per l'Impiego le cui proposte sono state spesso definite *inutili* perché da una parte, non collegate alle loro capacità e abilità, dall'altra, non coerenti con le richieste di manodopera da parte delle aziende.

In relazione ai datori di lavoro o ai responsabili, un elemento che ha infervorato particolarmente il confronto riguarda un giudizio *di genere*: viene segnalato con rabbia e delusione che se il "capo" è una donna, i rapporti sono ancora più ostili, incattiviti, faticosi. O, almeno, vengono percepiti come tali di fronte a un'attesa che probabilmente prevede maggiore comprensione ed empatia.

Un altro elemento che ha acceso gli animi e portato segnali non verbali e paraverbali (l'annuire con determinazione, l'alzare il tono di voce, il muoversi concitatamente) è stato il tema degli asili nido e, in generale, dei servizi di cura di cui si lamentano la scarsità, la difficoltà di accesso, la sostenibilità economica, gli orari standard che non facilitano chi lavora in orari *extra* o su turni. Viene segnalata più volte una sorta di "corsa al posto al nido" con persone che all'apertura delle domande si recano negli appositi uffici letteralmente fin dall'alba per aumentare la possibilità di averne diritto.

E si è segnalato l'ulteriore paradosso secondo cui se non si lavora non si ha diritto ad asili nidi comunali (più economici), ma se non si accede al servizio è più difficile ricollocarsi.

Al termine degli incontri, sono state espresse parole di gratitudine per aver avuto la possibilità di confrontarsi. Qualcuna ha sottolineato che ha avuto per la prima volta – al di fuori delle strette relazioni amicali – l'opportunità di raccontare la sua storia e il carico emotivo (positivo e negativo) che l'ha accompagnata.

## 2. *ESSERE MADRI*

### 2.1 *Dati quantitativi dei carichi di cura*

Le 19 intervistate hanno dichiarato di avere figli di cui si prendono cura in maniera esclusiva o con un supporto limitato da parte di parenti o personale a pagamento. Nel complesso, come mostrato sopra, si tratta di:

- 6 donne che hanno un figlio
- 10 donne con 2 figli
- 3 donne con 3 figli.

Non sono emersi, invece, carichi inerenti persone anziane, disabili o non autosufficienti. Spesso questo è dovuto al fatto che genitori/suoceri sono autonomi ovvero che sono lontani. In questo secondo caso, può succedere che sia comunque necessario organizzare viaggi o visite per supportare bisogni momentanei.

Anche se gli impegni di questo tipo non sono mai stati segnalati come gravosi, vengono citati con una lieve preoccupazione per un futuro che può riservare oneri maggiori e per un presente nel quale non si può garantire di esserci.

Va poi evidenziato che, in fase di contatto alcune donne, non hanno dato la disponibilità a partecipare proprio per la difficoltà di organizzarsi con un figlio particolarmente bisognoso o per carichi di cura che non permettono loro l'assenza per più ore, soprattutto se la distanza da percorrere è significativa.

Questi processi di autoselezione vanno tenuti in considerazione a completamento di quanto esposto nella premessa metodologica.

L'età dei figli varia da 1 anno a 19 anni, quindi le partecipanti presentano carichi e responsabilità eterogenei: 15 donne sulle 19 coinvolte hanno figli in età da asilo nido o scuola dell'infanzia (0-5 anni).

Le situazioni di partenza, dunque, sono per certi aspetti simili per altri molto diverse. Dovendo proporre una tipologia che ne sintetizzi i profili, si può evidenziare che, pur accomunate dai carichi di cura, le interviste (sia individuali sia di gruppo) hanno raccolto due tipi di percorsi cui se ne aggiunge un terzo intermedio:

- 1) lavoratrici che hanno lasciato o perso il lavoro in gravidanza, ancora prima di diventare madri per la prima volta o a ridosso della prima maternità;
- 2) altre cui è accaduto quando i figli sono diventati grandi e potenzialmente autonomi nello svolgimento delle principali attività quotidiane.

In questi due tipi si è registrata nel primo caso l'impossibilità di lavorare ovvero la sua antieconomicità per tutta una serie di elementi e, nel secondo, la volontà di non protrarre ritmi di vita e di lavoro ritenuti non più sostenibili e che inficiano la qualità della vita e delle relazioni familiari. In un certo senso, in questi ultimi casi, sembra esserci la volontà di *recuperare* tempi, esperienze che si ritiene di aver perso ma di cui non si era consapevoli, che si pensava di riuscire a gestire.

- 3) Nel mezzo, si registrano situazioni che potrebbero essere definite *intermedie* di donne che, per lo più a seguito della nascita del secondo figlio – in linea con la letteratura, arrivano (dopo il primo gruppo, ma prima del secondo) alla conclusione che gli sforzi fisici ed emotivi, i costi economici, lo stress, etc. risultano essere superiori ai vantaggi di una possibile attività lavorativa. «Mi sono dimessa – afferma un'intervistata – per accontentare tutti».

## 2.2 2 ELEMENTI QUALITATIVI DI CARICHI DI CURA E CONDIVISIONE

In modo diretto o indiretto tutte le donne partecipanti hanno avuto l'opportunità di descrivere la propria storia di madre per sommi capi in relazione al rapporto con il mondo del lavoro.

La maternità è ovviamente una *rivoluzione* che «ti cambia la vita» e che ha portato a mutamenti nell'organizzazione del tempo e degli spostamenti nonché a cambiamenti sul mercato del lavoro, spesso – come si diceva – inattesi e imprevedibili.

Facendo riferimento alla loro quotidianità, le intervistate parlano spesso di tempo e di spostamenti fisici da un luogo all'altro e della difficoltà di incastrare questi elementi: casa, lavoro (finché c'era), servizi all'infanzia e impegni dei figli che tornano ripetutamente. Che sia per momenti ludici con amici e compagni di scuola, per attività sportive o culturali cui i figli vanno accompagnati, il tema dei trasferimenti torna spesso: addirittura c'è chi si riferisce a sé stessa parlando proprio di «taxi».

Al contrario, nessuna delle intervistate ha mai fatto alcun accenno ai propri tempi personali, tanto che è stato impossibile allargare il discorso alla conciliazione tra *tempi di vita* in generale (non solo di famiglia) e tempi di lavoro. Nonostante gli inviti e i solleciti a considerare altre dimensioni (come possono essere le attività sportive, una cena con amiche o con il partner), l'unico riferimento ha riguardato il poter fare la doccia con calma.

È emerso, solo secondariamente e più in riferimento ad altre situazioni, un sentimento di possibile stigmatizzazione di donne madri che “si permettono” del tempo per sé, magari chiedendo un supporto a familiari o accedendo ai servizi per dedicare del tempo ad attività esclusive per sé stesse, come se questo non fosse legittimo per la società.

Dal punto di vista della ricerca, questo ha rappresentato un ostacolo e non si è riusciti ad approfondire questi elementi che peraltro sono strettamente connessi al rapporto con i partner, dimensione rimasta sottotraccia e che si può guardare, come in una foto, solo in negativo: i partner brillano per la loro (quasi)assenza. Ci sono e sono spesso descritti come estremamente comprensivi e collaborativi (molte si definiscono «fortunate» o dichiarano che dovrebbero fare un monumento al compagno), ma sono rappresentati soprattutto come *male breadwinner*, occupati in attività professionali impegnative e che garantiscono il mantenimento della famiglia, dando per scontato che non avrebbe senso in alcun modo che vi rinunciassero. Sono presenti nel percorso decisionale di lasciare il lavoro, a sostegno della compagna; nessuna denuncia di essere stata messa



sotto pressione in quanto disoccupata. Ma non si registrano passaggi ulteriori. Il congedo parentale per i padri, per esempio, non è uno strumento utilizzato né ritenuto particolarmente utile. Solo un'intervistata riferisce di averne usufruito e solo per estrema necessità.

Il tutto restituisce una percezione e strutturazione della famiglia ancorata a modelli tradizionali ovviamente legittimi ma che spesso contrastano con le aspirazioni delle intervistate sia come lavoratrici sia come donne. Alcune ammettono che non ce la fanno a essere *solo* madri, che sentono mancare una parte della loro vita, soprattutto quando si confrontano con altre madri lavoratrici che invece riescono a dedicarsi a entrambe le cose. Rifarebbero le loro scelte, viste le motivazioni che le hanno portate a quei passaggi, ma traspare un sentimento di malinconia per una parte di sé che manca. E che potrebbe essere anche una pausa dal resto: una donna ha proprio dichiarato che vorrebbe avere un lavoro per potersi riposare.

Dunque si conferma una struttura sociale che non è in grado di accogliere e assecondare le istanze di donne consapevoli, determinate, preparate e competenti che sono e restano un capitale sottoutilizzato, spesso in anni in cui le energie e la voglia di mettersi in gioco sono comunque ancora alte, *nonostante* i carichi di cura.

*Nota: sarebbe stato e sarebbe molto interessante riprendere il tema per approfondire la sfera delle rappresentazioni dei rapporti familiari e non solo dal punto di vista delle donne/madri ma anche – e, forse, soprattutto – degli uomini/padri. In questo, potrebbe trovare spazio anche un approfondimento sul rapporto delle donne con il loro tempo libero/per sé: lo riconoscono? Se lo concedono? Come vivono quel tempo che sembra inesistente? È “rubato” ad altro? Non è legittimo? E i partner? Lo vivono e se lo concedono?*

*Ci pare infine opportuno segnalare le “quasi (non) aspettative” di queste madri sul ruolo dei rispettivi compagni, che non vengono percepiti dalle stesse come soggetti coinvolti (o coinvolgibili) nella gestione dei carichi di cura: un dato culturale così fortemente radicato tra le intervistate coinvolte nella nostra indagine - giovani madri che ancorché disoccupate sono comunque in possesso di un’istruzione medio-alta, ci stupisce.*

### 2.3 3 LA MATERNITÀ COME OCCASIONE DI APPRENDIMENTO

La maternità è definita un’esperienza che «ti cambia la vita», «rivoluzionaria» che scompone la quotidianità precedente ma che offre anche occasioni di apprendimento di nuove abilità e nuove consapevolezze.

Vengono segnalati soprattutto gli aspetti organizzativi e gestionali, anche economici («la mamma è l’AD di una grande azienda») cui si affiancano primo intervento sanitario, mediazione tra persone (per lo più i figli), capacità di trovare la concentrazione anche in contesti che non la predispongono, capacità di svolgere più attività insieme senza lasciare indietro alcun elemento.

Alcune intervistate riferiscono di aver imparato a diventare «arbitro» in situazioni di conflitto. Altre segnalano l’elemento della forza e dell’andare avanti: qualsiasi cosa, se è da fare, «la fai», trovando energie che prima non pensavi di avere. E con i bambini, alcune mamme tornano a loro volta bambine recuperando e allenando nuovamente la fantasia.

Le intervistate che fanno riferimento a spostamenti frequenti segnalano anche un aumento di competenze come automobiliste.

Inoltre, imparano a risparmiare e a ottimizzare le attività di cura della casa e della famiglia, anche in termini di valutazione, gestione, scelta di spese e prodotti.

Alcune intervistate mostrano anche un cambiamento di prospettive verso le donne che lavorano, per esempio, ma pure verso se stesse: «Ho imparato a chiedere», riferisce un’intervistata.

E poi molte propongono la pazienza come elemento molto allenato durante la maternità, ritenuto utile nella vita ma anche nel lavoro.

## 3. LAVORO E NECESSITÀ DELLA VITA QUOTIDIANA

### 3.1 Premessa: l’elemento economico

Come accennato sopra, l'aspetto finanziario non è stato oggetto di indagine e quindi non è possibile trattarlo con precisione, anche se le intervistate non hanno segnalato difficoltà, se non transitorie e ormai superate. L'aspetto economico è citato più in termini positivi, in relazione alla NASPI e ad altri assegni o sussidi ricevuti che sono stati un elemento fondamentale; un sostegno che, pur non colmando la perdita di lavoro, ha consentito di vivere comunque serenamente, considerati gli altri vantaggi di tempo e possibilità di stare accanto ai figli. Forse, in alcuni casi, senza sussidi le intervistate sarebbero rimaste più a lungo sul mercato del lavoro, ma affaticando ulteriormente questa fase della loro vita.

Il tema è spesso associato a mariti/compagni che hanno lavori sicuri, impegnativi ma anche gratificanti dal punto di vista del reddito, tali da consentire la sospensione del lavoro delle donne. Molte hanno espresso la paura circa la qualità della vita familiare se il partner dovesse diventare disoccupato.

In previsione di un'occupazione futura, questi elementi favoriscono un processo decisionale in cui le condizioni di accettabilità e il salario di riserva salgono. Molte affermano che sarebbero disposte a fare «qualunque cosa, pur di lavorare», ma laddove il punto di partenza non è di emergenza i criteri di valutazione di una possibile occupazione diventano più stringenti. Un'intervistata afferma «sono diventata più selettiva».

### 3.2 2 L'ESPERIENZA PASSATA

Data la premessa, il lavoro è (stato) per le intervistate anche e soprattutto un'occasione di autorealizzazione, soddisfazione, indipendenza, messa in atto di competenze acquisite con lo studio o esperienze professionali, a volte anche molto significative per la durata o per la specificità.

In molti racconti si disegna l'immagine di donne divise in due parti ugualmente importanti: essere madre e lavoratrice. Nessuna – coerentemente con quanto emerso in precedenza – parla di una terza parte: l'essere donna, amica, sportiva, artista... Questa componente non è mai citata. Anche quando – in più situazioni – si fa riferimento all'identità multipla sono solo due quelle evidenziate: la madre e la lavoratrice.

Molte donne hanno quindi portato nelle interviste sentimenti di grande delusione, scoraggiamento, rancore per *aver dovuto lasciare* un luogo che nella maggioranza dei casi era sereno e gratificante e rappresentava uno spazio di vita "per sé" importante anche perché alternativo alla famiglia.

Ma il rapporto costi-benefici di restare sul mercato, sia in termini economici sia in termini di sostenibilità psicologica, diventa a un certo punto svantaggioso, soprattutto se esistono sussidi che vale la pena prendere sul momento (come la NASPI se ci si licenzia entro il 1° anno del figlio).

La conclusione del rapporto di lavoro è comunque per tutte un elemento di rottura. E si possono intravedere due situazioni idealtipiche:

- la prima è quella in cui la donna lavoratrice madre o, più spesso, *futura madre*, non chiede o chiede poco e abdica in partenza senza avanzare alcunché: in questi casi, l'approccio è dettato dalla volontà di essere corrette, di non creare problemi, di non fare domande delle quali si conosce già la risposta oppure di essere irreprensibili all'interno di rapporti che sono significativi anche dal punto di vista personale con colleghi (su cui potrebbero ricadere difficoltà) o con i datori stessi;
- la seconda è di chi decide di abbandonare dopo la maternità o magari dopo essere rientrata e subisce uno shock di fronte a reazioni inattese, spesso ingiuriose, ingrate nei confronti di una lavoratrice che ha sempre fatto il suo dovere. Nei racconti non mancano resoconti testuali di intercalari e insultiche alcuni datori non avrebbero risparmiato al momento dell'annuncio della maternità in arrivo o alla richiesta di un'organizzazione delle attività compatibile con la conciliazione a seguito dell'arrivo del figlio (spesso il secondo). Il part-time – prima opzione richiesta – è visto come antieconomico dai datori di lavoro («6 ore mi costano come 8!») ed è fortemente disincentivato.

Nel primo caso è maggiormente presente uno stato di rassegnata consapevolezza, il senso di aver fatto ciò che era giusto e dava maggiore serenità, pur con il dispiacere della rinuncia, soprattutto laddove il rapporto di lavoro era iniziato tanto tempo addietro ovvero offriva margini di soddisfazione molto alti. In alcune situazioni, si ha proprio l'idea di aver preservato relazioni importanti che avrebbero potuto rovinarsi.

Nel secondo, invece (e prevedibilmente), gli stati emotivi associati sono molto più intensi e trasmettono rancore, rabbia, senso di ingiustizia. Le intervistate comunicano di essersi sentite umiliate, sviliate, non rispettate. Le persone con le quali si è condiviso la quotidianità per tanto tempo, improvvisamente cambiano

registro di comunicazione, non di rado associando alle parole atteggiamenti di esclusione come revisione di mansioni, occupazione di scrivanie e spazi prima assegnati alle intervistate che se ne trovano improvvisamente prive. Un'intervistata riferisce che, al rifiuto di qualunque possibilità alternativa di organizzare il lavoro, è stato aggiunto provocatoriamente «La carrozzina qui ci sta». Altre hanno subito minacce «Se decido di cambiare orari, tuo figlio non lo vedi più».

In questo contesto, secondo le intervistate, gli elementi (già evidenziati in letteratura) che avrebbero permesso di mantenere l'occupazione e che, laddove possibile, hanno provato a raggiungere, sono:

- orari di lavoro ridotti, anche se non necessariamente al 50%;
- flessibilità di orario in entrata e in uscita;
- possibilità di usufruire serenamente di assenze in caso di malattia dei figli;
- possibilità di assentarsi serenamente l'estate, momento definito critico in tutti i casi;
- presenza di servizi di cura flessibili ed economicamente sostenibili: questo elemento accende sempre il confronto, soprattutto se si sono vissute difficoltà di accesso in termini di graduatorie, di orario, di costi (se privati), di distanza.

La rottura del rapporto di lavoro ha portato un vissuto di sentimenti molto forti: le parole associate a questa prima fase, immediatamente successiva, sono state prevalentemente negative:

- *colpa, disagio, rancore, inutilità, disorientamento, delusione, scoraggiamento, umiliazione, frustrazione* in relazione al datore di lavoro e alla situazione professionale tout court. Se la rottura è avvenuta dopo un lungo periodo di trattativa o di scambi tesi, viene vissuto anche un momentaneo senso di liberazione, ma rimane amara e comunque transitoria;
- *solitudine, abbandono* in relazione a un contesto che non ha saputo offrire un appoggio, uno sfogo, un supporto anche (e forse soprattutto) psicologico prima che professionale. Le intervistate riconoscono che ne avrebbero avuto bisogno per gestire con meno fatica un momento doloroso.

Ai datori di lavoro/imprenditori viene anche attribuita l'eccessiva attenzione al profitto, al risparmio sulle risorse umane, alla ricerca di margini di guadagno ovunque si può, anche a danno delle persone. Secondo alcune intervistate, dovrebbero essere imposti degli obblighi di assunzione anche in base al fatturato: «Hai avuto *tot* di utile, ti obbligo ad assumere».

In questo quadro si fa poco riferimento ai sindacati che, anche in prospettiva, vengono considerati una presenza poco significativa.

È in una fase successiva che possono arrivare un senso di sollievo, di riscoperta di un tempo diverso e più rilassato per stare con i figli e per gestire le attività di prima con uno spirito nuovo.

Molte donne, però, sottolineano anche il rischio di un rallentamento eccessivo che sfocia nella pigrizia o, addirittura, in depressione. Stati d'animo che si alternano in un ritmo altalenante e faticoso.

Nella discussione attorno a questi elementi è stato segnalato che sarebbe stato molto utile avere a disposizione un servizio di ascolto, di supporto, di rielaborazione di una frattura significativa nella propria esistenza.

### 3.3 3 IL PRESENTE: LA RICERCA DI UNA NUOVA OCCUPAZIONE E LE ATTESE FUTURE

Le donne intervistate hanno interrotto il loro rapporto di lavoro da un lasso di tempo tale per cui le fasi precedenti sono in parte superate, anche se i sentimenti altalenanti sono ancora un elemento ricorrente.

Qualcuna si sente «da dio» perché ha riscoperto possibilità, sue capacità, bellezze che con altri ritmi e impegni avrebbe perso; c'è la volontà di mantenersi speranzose, ma gli stati d'animo più diffusi associati alla ricerca attiva di un lavoro che non si trova sono sfiducia, demoralizzazione, paura, ansia. Ciò che le motiva di più, è la voglia di realizzarsi "in altro", di essere indipendenti e autonome, di potersi permettere uno spazio economico maggiore rispetto a quello concesso dal monoreddito.

I criteri di selezione nel valutare annunci rimangono relativamente elevati, da una parte per le necessità

organizzative, dall'altra per le non-necessità economiche impellenti: carico orario e flessibilità, in primis, vengono ribaditi come elementi imprescindibili, accanto a servizi di cura dei figli che possano garantirne la custodia e la serenità. Le donne non possono *solo* cercare lavoro: in parallelo devono anche pensare al destino dei figli, percorrendo un binario che è sempre doppio. Un'intervistata ha detto che vorrebbe trovare una nuova «nonna giovane»: non avendo accanto parenti, le piacerebbe una vicina (di casa o di quartiere) che potesse in qualche modo sostituire figure parentali sia per flessibilità "a chiamata" sia per il tipo di premura verso i bambini.

L'esperienza comune, in questa fase in cui si tenta di ricollocarsi, è la sensazione di essere discriminate come lavoratrici e giudicate come non-lavoratrici: un circolo vizioso e paradossale da cui non c'è uscita. E, infatti, l'inadeguatezza, l'idea di essere «sbagliate» emerge esplicitamente. C'è anche chi afferma di sentirsi addirittura *disperata* o *inesistente*, come fosse diventata trasparente e inutile nonostante una vita professionale precedente di alto livello e con ottimi risultati. Elementi di intensità crescente in modo parallelo alla quantità di investimento speso nell'invio di CV, nell'aver frequentato corsi, nell'aver sostenuto colloqui per posizioni coerenti. «Lavoro per cercare lavoro» dice un'intervistata, con l'avvilimento che questa espressione include e contiene.

In questa fase, l'indisponibilità dei datori di lavoro si manifesta con l'incapacità di cogliere anche le specifiche necessità organizzative in caso di assunzione: una madre che ha carichi di cura esclusivi non sempre può iniziare immediatamente, ha bisogno di qualche giorno per organizzarsi e non è detto che questo tempo venga concesso. La maternità per i datori di lavoro è solo un peso e un costo di cui si vogliono liberare, dicono le intervistate. E il paradosso – segnalano – è che poi, a un'età più elevata, si diventa meno competitive per questioni anagrafiche: sembra non si possa uscirne.

Le attese verso il mercato del lavoro inevitabilmente si riducono e le ricerche, pur con i criteri di cui sopra, vengono fatte a pioggia e a tuttotondo senza che vi sia una pianificazione ragionata a partire da un'analisi del mercato da una parte e delle proprie possibilità dall'altra.

Al netto di esigenze di part-time e di orari flessibili (che tornano e ritornano come un mantra), il resto diventa tutto indefinito e indifferente, almeno a parole. Ci sarebbero la voglia e il desiderio di riprendere competenze ed esperienze maturate in precedenza, ma essendo tutto ammantato da un senso di inutilità, passa in secondo piano e c'è disponibilità a percorrere una nuova "gavetta" se questo può dare reali possibilità di reinserimento.

Tornano in più momenti le parole «dignità», cui si riconduce un trattamento che abbia requisiti minimi di riconoscimento di competenze e di salario, e «sfruttamento», cui ci si sente spesso di fronte per proposte organizzative e/o di stipendio che non raggiungono un livello minimo tale da rendere il lavoro stesso vantaggioso. Vengono riportate proposte in cui, al netto di spese di spostamento e di cura, il guadagno non compenserebbe l'aumento delle spese famigliari.

Un'intervistata dichiara che ha pensato di prendere il patentino per la conduzione del muletto, visti gli annunci frequenti che lo richiedono: lo ha espresso con un misto di amarezza, rassegnazione, sfida. Anche altre, consapevoli di possedere un profilo debole, considerano l'idea di investire in una formazione mirata (anche online, purché di qualità) al fine di costruirsi nuovi elementi di forza.

Quando si affronta il tema degli orari e dell'inquadramento vengono citati anche ambienti particolarmente favorevoli. Come nel caso di un'amica di un'intervistata, commessa per una catena di negozi tedesca, cui è stato chiesto «Che orari vuoi?» e che ha potuto mantenere il lavoro conciliandolo pienamente con la vita famigliare. Oppure un'azienda veneta che ha favorito il telelavoro e il lavoro agile per permettere ai lavoratori di potersi organizzare autonomamente senza perdere in competitività e, anzi, crescendo sempre di più.

#### 3.4 4 I VISSUTI DI CONCILIAZIONE: UNA SINTESI

Tutte le intervistate condividono vissuti negativi circa la *non-possibilità* di fruire di strumenti di conciliazione. Come già descritto, gli elementi ricorrenti sono relativi agli orari e ai tempi di lavoro che non hanno trovato possibilità di revisione con i datori di lavoro del passato e che non trovano terreno fertile nei possibili nuovi. Anche quando si arriva al colloquio, la presenza di figli diventa un elemento ostativo al proseguimento della

reciproca conoscenza.

Non si trovano e non si possono proporre modalità organizzative alternative neanche quando sarebbero praticabili. Secondo le intervistate questo è dato dall'«ottusità» dei titolari o responsabili, dalla loro incapacità di mettere in discussione modalità di lavoro consolidate che hanno sempre funzionato «Si è sempre fatto così e così sempre si farà» è lo spirito che raccolgono dalle loro esperienze.

È discutendo di questi elementi che in un focus è stata accolta l'idea di una figura di moderatore/facilitatore proposta dalla conduttrice. Nella conversazione si è fatta strada l'idea che ci fossero due mondi con esigenze e visioni diverse ma solo apparentemente antitetiche e con interessi contrastanti e incompatibili. Da una parte i datori di lavoro e i loro obiettivi di profitto e dall'altra le lavoratrici con le loro esigenze di conciliazione: nella maggior parte dei casi si sarebbe potuto trovare una soluzione che permettesse alle donne di mantenere l'occupazione e ai datori di non perdere produttività. Questo avrebbe richiesto riorganizzazione, investimenti di breve periodo (magari in risorse junior in affiancamento alle lavoratrici che possono formarli), nuove modalità di interazione tra colleghi, ma non sarebbe stato impossibile. L'eventualità di una persona che, con autorevolezza e potere, si situi nel mezzo per tentare di trovare la via meno impattante è stata considerata praticabile e positiva e valutata come potenzialmente risolutiva in molti ambienti.

In un contesto in cui la conciliazione è molto difficile, molte donne si mettono in attesa e rimandano: a quando i figli andranno tutti alla scuole per l'infanzia o primaria, a quando i sussidi finiranno e il reperimento di risorse economiche diventerà impellente.

*Nota: il "tradizionalismo culturale" delle aziende e dei datori di lavoro, il cui approccio a favore delle famiglie si limita a quello economico, palesa l'ignoranza sulle vere problematiche delle madri lavoratrici e viene definito dalle intervistate come "ottusità".*

#### **4. IL RUOLO, LA PERCEZIONE E L'ESPERIENZA CON I SERVIZI**

##### **4.1 L'approccio ai servizi**

Alla domanda generale introduttiva su servizi e dispositivi che reputano necessari, le intervistate in prima battuta considerano quelli *per bambini*: la loro qualità e il tempo non eccessivo che i figli vi passano sono due riflessioni che ne accompagnano le descrizioni. Per fare riferimento a politiche, interventi, sostegni specificatamente rivolti a loro in quanto donne, disoccupate, madri, è necessario esplicitare la domanda.

Per quanto riguarda i primi, vengono segnalate esperienze di asili nido, scuola dell'infanzia, musei, oratori, colonie, biblioteche ("Nati per leggere", in particolare). Spesso di questi servizi ritenuti utili e importanti, anche per i bambini stessi e non solo come custodia, si lamentano la scarsa capienza e i costi eccessivi.

Per quanto riguarda, invece, gli interventi a favore delle madri lavoratrici, una segnalazione ricorrente riguarda la scarsa circolazione delle informazioni: che si tratti di incentivi o supporti per i lavoratori, di diritti delle madri disoccupate, di sussidi economici o altro, viene riportata una comunicazione carente da parte di tutta la comunità. La prima fonte di comunicazione è la rete di donne in condizioni simili; e, a loro volta, le intervistate dichiarano di diventare fonte di informazioni per i potenziali datori di lavoro che incontrano e che conoscono poco le misure di cui potrebbero usufruire.

I dispositivi citati come significativi sono sostanzialmente tre: la NASPI, i corsi, i Centri per l'impiego.

Tutte queste intervistate hanno avuto contatti con Centri per l'impiego e agenzie private per il lavoro (*interinali*) e molte lamentano una qualche inadeguatezza. Alcune hanno potuto ristrutturare il proprio CV o fare il primo bilancio di competenze, ma senza che questi supporti abbiano fornito elementi davvero utili. Anche i titoli di acquisto (voucher) per la ricollocazione non vengono considerati realmente incentivanti per le realtà aziendali e, nel caso delle intervistate, non ne hanno favorito l'assunzione.

Un elemento riportato è la variabilità di competenza e la preparazione degli operatori (nel pubblico come nel privato) non sempre adeguati rispetto alle loro aspettative di supporto nella ricerca di lavoro (indicazioni concrete e strumenti operativi). Alcune intervistate denunciano un atteggiamento distaccato e poco empatico e, a volte, informazioni discordanti degli operatori.

Questo le incalza a organizzarsi autonomamente per ricostruire informazioni complete e organiche in un'attività che è per sua natura impegnativa e che trova sostegno e rassicurazione nelle reti informali (prevalentemente tra madri in condizioni simili). «Ma non dovremmo essere noi a reinventarci!» sintetizza un'intervistata, senza con questo sminuire la parte di loro diretta responsabilità in un processo di ricollocamento.

*Nota: ricordiamo che l'universo di riferimento per il modulo di ricerca qualitativo era definito da alcune variabili base tra cui "l'essere ancora disoccupate": il tenore delle risposte delle intervistate è evidentemente correlato alla persistenza di questa condizione.*

#### 4.2 Corsi e formazione

Queste donne non hanno frequentato dei corsi di formazione mirati alla loro specifica ricerca. Per la condizionalità prevista dalla normativa (il mantenimento del diritto a percepire la NASPI prevede che a scadenze temporali fisse i percettori di indennità economiche si rendano "attivi" frequentando dei corsi di formazione), tutte hanno invece frequentato dei corsi proposti da Agenzia del Lavoro che hanno offerto spunti e occasioni di riflessione giudicati solo parzialmente interessanti, anche perché finalizzati ad altro scopo.

Le criticità espresse da queste intervistate indicano una difficoltà relativa alla tempistica dell'offerta formativa strutturata su più giorni continui (pianificazione su molti giorni continui - in alcuni casi, due settimane e a tempo pieno - che richiede un'organizzazione familiare molto impegnativa e, a volte, molto costosa andando a vanificare parte dei supporti economici).

Altre criticità richiamano: uno scollamento tra le loro aspettative di una formazione mirata per un reingresso nell'occupazione e l'offerta fruita; scarse informazioni della realtà concreta e dell'operatività necessaria per affrontarla; criteri di selezione per la partecipazione che non considerano le competenze possedute dalle disoccupate; eterogeneità dei corsisti per esperienze e provenienze professionali, che rallentano e riducono le possibilità di apprendimento; un loro impegno organizzativo, di tempo e di risorse personali che non sempre dà riscontri «è un investimento anche psicologico che se poi è nullo, ci si sente stupidi» o comunque dà la sensazione di aver perso tempo.

Viene segnalata soprattutto l'esigenza di avere contatti diretti con realtà produttive e aziende, per conoscerle e farsi conoscere: tornano di frequente i tirocini come prezioso complemento, come occasione di *training on the job* e di reciproca conoscenza tra datori e lavoratrici che però devono avere davvero quello scopo e non creare situazioni in cui è la tirocinante a insegnare il suo know how ad altre risorse.

Un'intervistata parla molto positivamente di un corso FSE professionalizzante, con un soggiorno all'estero e un tirocinio, frequentato molti anni fa.

#### 4.3 3 LE LACUNE DA COLMARE

Dal quadro descritto, deriva che ciò che servirebbe e sarebbe più utile riguarda:

##### 1) Servizi a supporto delle attività di cura:

- presenza e accessibilità anche in termini economici di asili nido/tagesmutter,: alcune intervistate dichiarano di aver ritirato i figli da asili nidi privati per via del costo insostenibile oppure di aver vissuto il paradosso di aver diritto all'accesso solo in presenza di un lavoro, ma di non poterlo cercare dovendosi occupare dei figli;
- spazi in cui poter portare i bambini anche tra un impegno e l'altro (in cui poterli lasciare ovvero dove poter restare accanto a loro): si fa accenno a uno spazio in biblioteca non sempre disponibile;
- servizi di custodia e ricreativi durante il periodo estivo che offrano un'opportunità ai bambini e alle famiglie stesse: anche in questo caso, i criteri di accessibilità e sostenibilità economica tornano come cruciali. Le iniziative ci sono, ma sono poche rispetto al bisogno e spesso costose, soprattutto in caso di più figli da iscrivere.

##### 2) Supporti all'attività lavorativa:

- possibilità di lavorare con un carico orario ridotto;
- orario flessibile in entrata e in uscita;
- possibilità di telelavoro o lavoro agile per i profili o le attività compatibili;
- possibilità di usufruire di permessi con facilità;
- attività di custodia temporanea e flessibile, anche all'interno delle aziende (nidi aziendali);
- regole, controlli e incentivi economici che rendano questi elementi praticabili da parte di aziende e datori di lavoro.

3) Supporto psicologico/coaching: si è fatto spesso riferimento a un supporto di cui alcune hanno in parte usufruito, ma in momenti che non sono quelli migliori. Le intervistate riconoscono che un servizio di ascolto, in cui potersi sfogare e potersi confrontare anche con altre donne, sarebbe stato molto utile in una fase iniziale per rielaborare il cambio radicale da lavoratrice impegnata a disoccupata, obbligata a essere tale.

I meri sussidi economici sporadici come il “bonus bebè” non sono percepiti come particolarmente positivi (ricordiamo che il target non ha espresso particolari difficoltà economiche): sono un aiuto, sicuramente, ma non è quella la strada su cui le intervistate investirebbero.

### 3. LE PROPOSTE DELLE INTERVISTATE

Incalzate a ideare modalità con cui loro proverebbero ad affrontare i problemi emersi dai confronti, le intervistate hanno fatto proposte puntuali e specifiche (alcune molto rigorose e vincolanti) che solo in parte riprendono elementi già affrontati. Le si descrivono brevemente, per area di pertinenza:

#### 1) Servizi di cura e per i bambini:

- servizi di custodia con orari flessibili e non standard, accessibili anche di sera e nel weekend o “a chiamata” e sostenibili economicamente, soprattutto se usati saltuariamente: la necessità di pagare una retta per periodi prolungati è talvolta limitante;
- possibilità di usufruire di servizi di cura *a domicilio spot* in caso di emergenze come, più comune, la malattia del bambino: c'è chi si è costruita un piccolo *pool* di babysitter da chiamare in caso di necessità improvvisa. Una realtà accreditata che svolge questo lavoro organizzativo, garantendo personale qualificato potrebbe risolvere molte difficoltà;
- in maniera simile, servirebbe la possibilità di accedere a spazi e servizi di custodia temporanea. Attualmente questo servizio è reso da parenti o da altre madri che già stanno accudendo i loro figli;
- nidi aziendali o strutture comunque vicine ai luoghi di lavoro (anche convenzionate) che permettano di ottimizzare tempi di spostamento e di intervenire rapidamente in caso di necessità dei bambini;
- scuole aperte durante l'estate: potrebbero diventare centro di attività con costi aggiuntivi di mantenimento delle strutture pressoché inesistenti. Il personale potrebbe essere reperito da associazioni, cooperative, enti di volontariato, ecc.;
- un rientro a scuola dalla pausa estiva soft (sia per i genitori sia per i bambini) magari prevedendo momenti di ripasso;
- strutture in cui ci siano occasioni di incontro tra bisogni e vite diverse e in cui recuperare la dimensione del raccontarsi storie, anche tra anziani e bambini, magari avvicinando le strutture degli uni a quelle degli altri. Ad esempio, prevedere un asilo nido all'interno di una casa di riposo che possa rallegrare la vita degli anziani e offrire occasioni di incontro ai bambini, soprattutto se i nonni sono lontani. Oppure dove i bambini più grandi possano esercitare la lettura leggendo agli anziani. Un esempio concreto citato è la “Casa alla Vela” che ospita anziani autosufficienti e studenti universitari che condividono bisogni e aiuti in un rapporto di costruttiva reciprocità;
- favorire e sostenere l'auto-organizzazione di madri: un'intervistata ha riportato una bizzarra circostanza in cui, a una serata informativa su attività di questo tipo, sono accorse decine di madri che avevano poi scoperto che l'intervento era mirato a casi con disabilità. La disponibilità all'ascolto e a mettersi in gioco sarebbe stata elevata;
- favorire uno scambio e un riuso di abiti, supporti e apparecchi che si utilizzano per poco tempo (come passeggini) che permetterebbe alle famiglie risparmi consistenti.

#### 2) Servizi per le donne lavoratrici:

- un'attenzione alla donna lavoratrice già *prima* che diventi madre: si ipotizza come utile una figura autorevole di *moderatore/facilitatore* fin dalla comunicazione della gravidanza al datore di lavoro, al fine di valutare possibilità organizzative nuove e compatibili per entrambi e avere i tempi per pianificare il tutto al meglio, trovando eventuali risorse aggiuntive o modalità che consentano un equilibrio soddisfacente per le parti in causa;
- servizi di supporto alla ricerca di lavoro attenti e personalizzati, tarati sulle reali possibilità e capacità della lavoratrice presa in carico (che ricorda il dispositivo del *case manager*). Possibilmente, sarebbe utile prevedere (anche con la compresenza di più esperti) analisi del mercato, analisi dei punti di forza e debolezza della lavoratrice, un sostegno psicologico;



- riqualificazione degli operatori dei Centri per l'impiego (e delle agenzie private, interinali), magari prevedendo anche incentivi al risultato;
- occasioni di incontro tra lavoratrici e aziende, anche attraverso tirocini tutelati;
- obblighi per i padri a usufruire di permessi e congedi in modo che la nascita di un figlio diventi un costo che grava su entrambi i genitori. In questo modo, si presume che la donna perda quegli elementi che la rendono meno competitiva di un uomo (sia prima di una possibile gravidanza sia da madre);
- corsi appositamente rivolti a madri che tengano conto dei vincoli organizzativi portati dai carichi di cura, soprattutto se non si usufruisce di servizi;
- corsi accessibili economicamente: l'ipotesi che il disoccupato paghi senza avere la certezza di essere rimborsato vuol dire, in alcuni casi, che deve rinunciare;
- una guida per le lavoratrici che *diventeranno* mamme con tutti gli elementi messi a loro disposizione per supportarle nella conciliazione e nel riconoscimento della maternità come periodo di attività: molte donne segnalano la mancanza di informazioni e come i gruppi whatsapp con altre madri siano la prima fonte di raccolta e condivisione di elementi utili a supporto della maternità o della genitorialità più in generale. Alcune informazioni si perdono: come il contributo per la copertura previdenziale dei periodi di assistenza ai figli, misura spesso ignorata;
- ideazione e sperimentazione di nuove modalità contrattuali simili a quelle della libera professione e relativa formazione per imparare a gestirle. L'idea sottesa è che questo permetta alla madre lavoratrice di governare in prima persona la flessibilità e proporre ritmi di lavoro, con uno sgravio economico per i potenziali datori. I rischi di una modalità di lavoro autonomo potrebbero essere compensati dalla possibilità di lavorare comunque e da eventuali ammortizzatori che andrebbero pensati *ad hoc*;
- servizi a supporto delle attività domestiche organizzati in base alla sede di lavoro, laddove sono presenti molti dipendenti: per esempio, supporto per l'espletamento di pratiche burocratiche o per la spesa o una lavanderia itinerante con addetti che si occupano di ritirare e riconsegnare i beni sul luogo di lavoro. L'onere di queste azioni, potenzialmente elevato, sarebbe abbattuto dalla condivisione tra i colleghi/datori di lavoro.

### 3) Azioni rivolte ai datori di lavoro:

- regole (e relativi controlli), detassazioni e incentivi economici che siano davvero *incentivanti* per l'assunzione di lavoratrici madri: alcune intervistate fanno notare che i sostegni provinciali ai datori di lavoro non sono appetibili per gli stessi perché per goderne devono correre rischi troppo elevati. Per le intervistate sarebbe, paradossalmente, più efficace ridurli: andrebbe abbassato l'ammontare e (ovviamente) ridotta in proporzione la durata del contratto. Stando alle donne coinvolte in focus group e interviste, è difficile che un datore di lavoro assuma una madre per un anno o a tempo indeterminato, ma forse sarebbe disponibile a fare un contratto più breve per conoscerla e poi valutare se prolungarlo;
- similmente, favorire contratti di lavoro brevi ma tutelati che permettano (oltre che di recuperare reddito) una sorta di pausa durante il periodo di madre full time, tanto più durante il periodo scolastico per tenere libera l'estate più impegnativa con i bambini. Ovviamente esperienze di questo tipo non dovrebbero minare sussidi o aiuti;
- obbligo per i datori di lavoro a concedere il part-time a ogni lavoratrice madre che lo richieda (offrendo loro le adeguate coperture);
- formazione: da una parte, devono essere messi a conoscenza di incentivi e situazioni di favore, che spesso ignorano, nel caso assumano disoccupati in categorie fragili; in secondo luogo, devono essere formati nella gestione delle risorse umane: spesso sembrano rivelare rigidità in termini organizzativi, pregiudizi e atteggiamenti di non attenzione verso le lavoratrici («disumani» vengono definiti). Si suggeriscono momenti di formazione e di preparazione in cui si possano decostruire alcuni assunti e alcuni preconcetti, magari anche grazie al racconto di esperienze organizzative innovative e positive;
- regole e controlli più seri e puntuali in situazioni in cui le donne madri vengono discriminate o maltrattate perché madri;
- spazi ricreativi, all'interno dei luoghi di lavoro o in convenzione con realtà vicine, organizzati per i

lavoratori (palestre, insegnanti ad hoc...) similmente a quello che si fa per le lingue straniere, in modo che chi ha poco tempo possa essere facilitato nell'organizzare "un tempo per sé" ottimizzando gli spostamenti.

Infine, si segnala una necessità/proposta che esula dai rapporti con il mercato del lavoro ma che pure vi è connessa: le donne che diventano madri e vivono la rivoluzione che la maternità porta con sé necessitano di momenti in cui poter sfogare i propri sentimenti, anche ovviamente in relazione a un rapporto di lavoro che richiede comunque degli adeguamenti dopo la nascita di un figlio. Sarebbe pertanto utile offrire un servizio di ascolto competente e specifico (sia individuale sia di gruppo) in cui le donne possano raccontare la loro storia e ricevere un supporto emotivo. «Non sono nata mamma» ha riferito un'intervistata riprendendo il titolo di un libro (di cui suggerisce la lettura) per esprimere il bisogno di aiuto non solo a conciliare famiglia e lavoro, ma anche a gestire una duplice identità.

#### 4. *ALCUNE PAROLE CHIAVE*

##### **Fragile determinazione o fragilità determinata**

Le intervistate mostrano uno stato d'animo spesso ambivalente: sono molto determinate, energiche, spesso consapevoli della loro posizione e dei loro punti di forza e punti di debolezza. Al contempo, si mostrano affrante, disilluse, disincantate in un contesto che non sembra vederle, valorizzarle, offrire loro un posto e un ruolo diverso da quello di madre. Reagiscono, con fatica, a sentimenti di vera propria sofferenza in cui non di rado si sentono sole e, soprattutto, abbandonate da un contesto che non legittima le loro specifiche esigenze.

##### **Tempo: di vita e di lavoro**

Il tema ricorrente, sempre presente in ogni segnalazione, proposta, desiderio, è quello dei tempi. Tempi di lavoro e di famiglia (e, quindi, di vita) che meriterebbero e potrebbero essere affiancati senza che questo crei fatica, rinunce, revisione dei ritmi naturali delle famiglie, dei bambini, degli stessi datori di lavoro.

##### **Nuove "relazioni industriali": diritti, dignità, qualità**

In più momenti, le intervistate denunciano la mancanza di una «cultura» condivisa che le riconosca e le includa come protagoniste attive. Richiedono, quindi, un cambiamento in questo senso che non riguarda però soltanto il mercato del lavoro ma affiora, più in generale, al tema della qualità della vita, della tutela della dignità delle persone e delle famiglie.

Il sistema produttivo è organizzato su ritmi maschili e orientato unicamente all'utile e al profitto ed è necessario che tutto vi si adegui: anche la maternità deve incastrarsi in un contesto che non la prevede e che non la riconosce se non come un peso. Tutti dovrebbero essere messi nelle condizioni di lavorare e vivere avendo risorse personali, di tempo, economiche sufficienti per condurre un'esistenza dignitosa. Un'intervistata afferma addirittura che è necessario che «ripartiamo dai diritti umani».

## **Report tecnico**

Interviste e focus group

nell'area metropolitana milanese

Afol Metropolitana

A cura di Mara Ghidorzi

Consulenza scientifica Adriana Nannicini

## *INDICE REPORT*

### 1. DESCRIZIONE DEL GRUPPO

Premessa

1.1 Caratteristiche anagrafiche delle partecipanti

1.2 Contesto e motivazioni

### 2. IL RUOLO DEL LAVORO: SUL RAPPORTO TRA LAVORO E NECESSITÀ DELLA VITA QUOTIDIANA

### 3. PRENDERSI CURA/CARICHI DI CURA

3.1 Dati quantitativi dei carichi di cura

3.2 Carichi di cura (dati qualitativi)

### 4. I VISSUTI NELL'ESPERIENZA DI CONCILIAZIONE/LAVORO

4.1 Considerazioni sui vissuti nell'esperienza di conciliazione/lavoro

### 5. IL RUOLO, LA PERCEZIONE E L'ESPERIENZA CON I SERVIZI

### 6. PAROLE CHIAVE

## 1. DESCRIZIONE DEL GRUPPO

### PREMESSA

Le partecipanti sono state selezionate partendo da requisiti concordati in fase di progettazione dai partner coinvolti nell'attività di ricerca quantitativa ovvero:

- Età 29/49 anni
- Avente carichi di cura (figli, parenti, familiari etc)
- Con composizione familiare varia
- Almeno 1 esperienza di lavoro nei 3 anni precedenti
- Un titolo di studio pari almeno al diploma
- Una provenienza territoriale volta a garantire sia il centro che la periferia milanese
- Che conoscesse i servizi offerti da Afol Metropolitana

Sulla base di queste caratteristiche si è proceduto a contattare donne presenti nei Database di Afol Metropolitana che fossero state coinvolte, a diverso titolo, nei servizi o progetti finanziati realizzati dall'Agenzia. Nello specifico:

- Donne prese in carico con lo strumento Dote Unica Lavoro
- Donne prese in carico dal servizio Tirocini
- Donne prese in carico dal servizio Incontro Domanda Offerta
- Donne che si sono rivolte al Centro per l'Impiego per attività di carattere amministrativo.

Una volta costituito l'elenco (circa 115 donne) si è proceduto ad un primo contatto tramite mail. Molte le donne che non hanno risposto. Fra quelle che ci hanno contattato, una buona parte proveniente dal servizio Tirocini, hanno dichiarato di essere occupate, seppure con contratti precari. Una volta rilevato le prime difficoltà nella raccolta del campione, si è proceduto contattando le persone telefonicamente.

Alcune criticità e considerazioni da valutare:

- La lunghezza dei focus group ( 3 ore): per donne con carichi di cura è risultato un problema, pur avendo mostrato interesse all'iniziativa
- Tempistica: due settimane di tempo per la realizzazione di questa attività, non ci ha permesso di procedere con una nuova ricerca sui database delle altre sedi territoriali di Afol Metropolitana
- L'età anagrafica: come poi meglio descritto nelle pagine successive, le utenti donne che si rivolgono ai nostri servizi e che hanno difficoltà a ricollocarsi sono prevalentemente donne over 40. Le giovani donne (sotto i 35 anni) che ci hanno risposto non vedono la conciliazione come un problema, in quanto molte ancora vivono in condizioni di "figlie" nella famiglia di origine o comunque non hanno ancora carichi di cura che gravano sulle loro spalle (si fa presente che a Milano l'età media delle madri è 33 anni e mezzo. Le donne che partoriscono tra i 35-44 anni superano quelle che mettono al mondo un figlio tra i 25 e i 34 anni: rispettivamente il 48,4% contro il 44,7% - dati elaborati dalla *Clinica Mangiagalli di Milano* ). Inoltre, con l'innalzamento dell'età pensionabile e la carriera contributiva frammentata delle donne, sarebbe forse stato interessante allargare la fascia di indagine ai 60 anni.

### 1.1 CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE DELLE PARTECIPANTI

Sono state coinvolte 16 donne per un totale di 19 contatti/unità in quanto 3 donne si sono rese disponibili sia per l'attività dei focus group che per l'intervista. Questo ha permesso su un piccolo campione, un maggior approfondimento delle biografie di vita/lavorative e di alcuni aspetti intimi non emersi nelle dinamiche di gruppo.

In totale 12 le unità coinvolte nelle attività dei focus group, 7 per le interviste.

Per le motivazioni sopra descritte non siamo riuscite ad arrivare all'obiettivo di 30 previsto per le attività dei focus. Si rimanda a settembre il completamento delle attività.

	<b>Interviste</b>	<b>Focus Group</b>
<b>Donne Coinvolte</b>	7	12
<b>Età</b>	29-35 anni = 3 donne 36-40 anni = 1 donna 41-45 anni= 6 donne Over 46 = 6 donne	
<b>Presenza figli</b>	0 figli = 1 donna 1 figlio = 5 donne 2 figli = 8 donne 3 figli= 1 donna 4 figli= 1 donna	
<b>Formazione</b>	Diploma = 6 donne Laurea = 7 donne Master= 2 donne Dottorato = 1 donna	
<b>Professione precedente</b>	Operatrici di cooperativa = 2 progettiste tecniche = 2 commesse = 1 orientatrice servizi al lavoro = 1 free lance marketing = 2 staff management multinazionale: 1 project manager coop internazionale: 1 Operaia: 1 Impiegata: 1 Mediatrice culturale: 1 Estetista: 1 Educatrice: 1 Lavoratrice dello spettacolo: 1	
<b>Stato civile</b>	Sposate= 7 Divorziate= 2 Separate= 2 Conviventi= 2 Nubili= 3	

<b>Nazionalità</b>	Italiana= 13 Peruviana= 1 Albanese= 1
	Polacca= 1
<b>Residenza</b>	Milano= 11 Hinterland= 5

## 1.2 CONTESTO E MOTIVAZIONI

### **Motivazione a partecipare**

Le donne coinvolte hanno partecipato ai focus e alle interviste mostrando una elevata disponibilità soprattutto per gli incontri individuali; un tempo più ridotto da rendere disponibile e un desiderio, verbalizzato, di disporre di un tempo dedicato al racconto di sé ricevendo ascolto in una relazione esclusiva, per quanto temporanea. Tutte, nei due gruppi e negli incontri individuali, si descrivono diffusamente in modo aperto. Esprimono un desiderio di raccontarsi che rivela la necessità di rielaborare il loro rapporto con la situazione vissuta nel presente: una situazione che “manca di stabilità, di progettualità”, che richiede una costante e ripetuta attenzione di “attiva messa a fuoco”. In questo senso l’incontro con le altre nei gruppi costituisce un plus significativo, permette un confronto, uno scambio di contatti, una condizione condivisa; un’occasione per contrastare il senso di “solitudine, frustrazione, depressione”.

Alcuni mariti e i nonni presenti si sono offerti di occuparsi dei figli per permettere loro di partecipare all’incontro in Afol.

A livello di interesse, la spinta maggiore alla partecipazione è la componente relazionale: le donne hanno visto questi momenti come un’occasione per stringere nuovi contatti, consolidare relazioni, stringere nuovi legami con donne con esperienze di vita simili.

<b>Indicazioni dei motivi di interesse per partecipare ai focus group/interviste</b>	<b>n. risposte</b>
Curiosità sul tema Conciliazione/sul metodo	7
Occasione per il consolidamento di relazioni	11
Occasione per ricevere informazioni sul tema	10

*Dati raccolti dalle schede di adesione. Erano possibili più risposte*

### **Formazione**

Le lavoratrici che hanno partecipato ai due focus group e alle interviste dispongono quasi tutte di una formazione superiore, molte di laurea specialistica, una di PhD in fisica, una di vari master Humanities, alcune (3) stanno rientrando nella formazione universitaria soprattutto per acquisire titoli per accedere all’insegnamento. Sei donne hanno il diploma.

### **Caratteristiche ultimo lavoro**

L’ultimo lavoro a cui fanno riferimento è quello con le caratteristiche dell’assunzione con contratto a Tempo Indeterminato, o una permanenza lunga -3 anni circa-(negozi di nicchia per due commesse e un’estetista, ruoli apicali in aziende o free lance con continuità per 4); 10 di loro hanno lavori retribuiti e precari, paradossalmente questi non sono considerate le ultime occasioni di lavoro retribuito, infatti quello che stanno cercando dovrebbe avere, per loro, le stesse caratteristiche di quelli perduti; le varie occupazioni retribuite che hanno non offrono una rappresentazione di sé in quanto lavoratrici sufficiente. I loro sono lavori precari: somministrazioni trimestrali, collaborazione con studio professionale, contratti a ore con

cooperative, stage, collaborazioni una tantum di vario tipo. Solo tre tra tutte non hanno attività retribuite ad oggi.

### **Dimissioni/licenziamento/ altro**

Hanno dato le dimissioni: una per seguire il marito in Giappone, una per nascita del primo figlio e impossibilità di lavorare su turni in ospedale, per una il contratto non è stato rinnovato alla scadenza della maternità obbligatoria, le altre sono state licenziate o l'organizzazione (azienda, start up, Centro di formazione professionale) ha terminato finanziamenti e in quasi tutti i casi ha determinato la chiusura dell'attività, una licenziata per aver chiesto il Part Time.

### **Stato emotivo**

La disponibilità delle lavoratrici è stata elevata nell'essere presenti, ed anche nel partecipare esponendo spesso il dolore che provano sia per la perdita del lavoro sia per la situazione attuale, e preoccupazione per l'incertezza del futuro; si sono commosse, emozionare, emozioni di sofferenza da un lato e di gratitudine per l'occasione di un confronto, nel sentirsi accolte in una sede che le riconosce visibili.

A conclusione di uno dei focus group, le donne si sono ritrovate a scambiarsi i contatti per la creazione di una chat. Il desiderio di fare rete, la vicinanza pur nella differenza delle singole storie di vita, sono elementi importanti per la propria riaffermazione di una dimensione pubblica.

## **2. IL RUOLO DEL LAVORO: SUL RAPPORTO TRA LAVORO E NECESSITÀ DELLA VITA QUOTIDIANA**

Considerano il *valore attribuito e riconosciuto al lavoro* rilevante e significativo; convinzione radicata in loro stesse, che deriva dalla famiglia, dall'educazione ricevuta, dalla soddisfazione per gli studi fatti o dal dispiacere per non averli potuti fare da giovane. Tutte affermazioni che le trovano concordi, sia nei gruppi che nelle interviste; un'unica differenza, parziale, è costituita da una signora che afferma la propria convinzione che "la natura affida alla donna il compito di fare la mamma e di farla sempre" e per sé riconosce di "aver studiato sociologia, voglio realizzarmi, trovare qualcosa che mi piace". Il lavoro facilita l'apertura mentale, ritengono in molte che le donne abbiano dei talenti specifici. A Milano la "spinta sociale verso il lavoro è fortissima, devi anzi lavorare tantissimo, sfinirti, e infatti una mamma è sempre un gradino sotto". Il ruolo di lavoratrice è considerato avere una funzione di legittimazione a far parte del mondo cittadino e pubblico, quel ruolo e quella legittimazione e visibilità sono narrati in vari esempi proposti nella vita cittadina; a quella dimensione sociale cercano di continuare a partecipare in altri modi, con una sorta di volontariato esperto: associazioni di genitori delle scuole, di quartiere e di social street, femministe e ambientaliste.

Viene riconosciuto un valore specifico all'esperienza di *lavoro in un'azienda*: per il flusso di informazioni che circolano, per i diritti stabiliti, per lo stipendio che è più alto che altrove, per la possibilità di apprendere. A questa rappresentazione idealizzata si affianca la misoginia del capo, il mobbing esercitato a freddo, "il defenestramento" in caso di fusioni aziendali. Nell'esperienza che raccontano le condizioni di lavoro sperimentate in seguito, nelle collaborazioni o somministrazioni, risultano peggiori comunque: incertezza dei pagamenti, relazioni con colleghi aleatorie e ridotte, scarsa possibilità di sedimentare conoscenza e acquisire abilità

**L'indipendenza economica** data dal lavoro retribuito è riconosciuta da tutte come un elemento a fondamento, rappresenta un valore indiscutibile ereditato dalle madri (sia che queste fossero lavoratrici a loro volta o meno) ed è considerata un'acquisizione basilare che tuttavia non ne esaurisce il significato. L'autonomia economica garantita dallo "stipendio" risulta più rilevante per le donne capofamiglia separate con figli; l'assegno del marito/padre non arriva con costanza, o non arriva. Alcune temono la possibilità di una separazione nel futuro nel caso restassero senza lavoro a Tempo Indeterminato.



## La perdita del lavoro

La difficoltà del lavoro su turni è stata decisiva nella perdita subitanea per chi non aveva aiuti familiari alla nascita dei figli. Simile per l'attrice di teatro alla nascita del figlio, né sere né tournée. Abbastanza lontani nel tempo, il focus si sposta sulla ricerca di un nuovo impiego.

Quelle che hanno lavorato per aziende e l'hanno perso a causa di fallimenti o ristrutturazioni dicono di sentirsi "come qualcuno che ha subito un trauma". Raccontano di investimenti nella professione, in termini di tempo dedicato, di affinamento di abilità e skills, di piacere nella creazione di prodotti nuovi, di invenzioni di soluzioni creative,

Due raccontano anche sollievo di potersi permettere un anno sabbatico o due per merito di un assegno di buonauscita vantaggioso. Sollievo che in tempo breve considerano risulterà illusorio, non produrrà nessun cambiamento, si consumerà soltanto una risorsa monetaria nel giorno per giorno.

Il periodo che segue la perdita del lavoro regolare si protrae per anni, anche quando è inframezzato di lavori temporanei, è un periodo di incertezze emotiva e organizzativa, richiede l'elaborazione come il licenziamento "fosse un lutto".

La perdita del lavoro porta alcune a dissimulare, tacere la nuova condizione anche ai propri figli. La vulnerabilità che sentono si mostra anche così.

Sottolineano come *critico il dato sull'età*: quelle che sono over40 si sentono scivolare verso i 50, cifra che temono come la soglia che le esclude, e quindi l'ansia è concentrata sul presente; vedono quella soglia come il momento per fare il punto della situazione. Sono consapevoli di subire una limitazione a doppio fattore: sesso ed età!

**La progettualità professionale** è evidente per la dottorata in fisica che cerca un percorso specifico, appare desolatamente assente per la cooperante internazionale che vede la sua esperienza e abilità invisibile in ogni colloquio. Per tutte le altre il progetto è: 1° un lavoro, 2° un lavoro che piaccia (senza articolazione delle varianti), affermazioni accompagnate da toni ironici e disillusi, e allo stesso tempo dal desiderio di mantenere viva e vitale l'aspettativa di un progetto realizzabile.

**La rappresentazione del ruolo di casalinga appare critica** nella maggioranza di quelle che avevano in precedenza un lavoro riconosciuto come "pieno", quello attuale è un ruolo che non è stato scelto, che le descrive agli occhi esterni in quanto disoccupate, descrizioni che riconoscono come abbastanza malevole. La cultura cittadina che sentono premere è quella dello stereotipo milanese per cui la tua identità deriva dal lavoro, dall'essere occupata, raccogliendo un immaginario che, in un tempo ormai passato, era rivolto solo agli uomini e che adesso coinvolge anche le donne.

Ruolo che soprattutto diventa assumere una funzione di servizio verso tutte le varie esigenze familiari, indebolisce le capacità organizzative: "se prima facevo 10 in metà tempo, ora faccio 8 in un giorno intero", mina l'autostima e l'immagine di sé, quella da ritrovare quando rientrerà nel mondo del lavoro e quindi la casalinghitudine viene respinta "l'ho detto a mio marito: non riesco proprio ad abbracciare la vita di casa"; non viene considerato come un ruolo per le proprie figlie da grandi; la partecipazione ai compiti domestici da parte dei familiari (figli adolescenti, marito, nonni) da quando sono a casa è "regredita, esaurita".

Si raccontano con immagini lavorative: "Prima gestivo l'agenda di 150 persone, ora gestisco quella di sei persone: marito, me, due figli, due nonni! Mi pagate come segretaria?"

Il peso del carico di cura e domestico complessivo appare maggiormente nella situazione di disoccupazione (intermittente), quando assumono il ruolo di casalinga a tutto tondo, che in precedenza: è vissuto come uno scarico sulle loro spalle, come un abbandono di qualsiasi pratica di condivisione passata.

### 3. PRENDERSI CURA/CARICHI DI CURA

#### 3.1 Dati quantitativi dei carichi di cura

18 su 19 delle donne intervistate dichiara di avere uno o più figli a carico. L'età varia da figli con meno di un anno a 18 anni.

La maggior parte delle donne ha figli/e nella fascia della scuola primaria e della secondaria di primo grado. Due hanno figli al Nido, 1 alla scuola dell'infanzia. Solo una donna ha figli maggiorenni.

4 sono le donne con carichi verso persone anziane:

- 1 ha una madre con Sclerosi multipla
- 2 genitori e suocera che richiedono solo accompagnamento a visite se necessario
- 1 con genitori che hanno richiamato la figlia in patria, non necessitano di cura, non ancora;

#### 3.2 CARICHI DI CURA (DATI QUALITATIVI).

I compiti di cura sono descritti come un carico simile ad un caleidoscopio di incombenze e responsabilità nell'accudimento e nell'educazione dei figli che ricade 'naturalmente' sulle madri; la fatica avvertita in quel carico viene depositata nel gruppo nel caso dei focus, accade che la presentazione si protragga e diventi prolungata e prolissa, come uno sfogo: l'episodio dell'operazione di appendicite della figlia con il marito all'estero per lavoro; la difficoltà di concentrarsi nel primo anno di una bambina; il racconto che si espande diventa un caso unico, che raccoglie scarsi raccordi e nessi con le esperienze delle altre presenti.

Riconoscono di condividere un compito anche mentale e affettivo di tenuta dell'organizzazione di tutti i familiari: dall'accompagnamento di figli a scuola, affidato anche a vicine di casa o nonni, ad altrettanti passaggi verso le attività di sport o musica; una modalità di gestione che viene stressata quando intervengono eventi di crisi o modifiche della salute dei familiari: il caso di una diagnosi di DSA di un figlio e le conseguenti attività di supporto, altrettanto una malattia di un marito o la sua evidente inadempienza a qualsiasi forma di presenza attiva (depressione grave),

#### **Difficoltà e supporto nell'equilibrio**

La possibilità di un equilibrio, anche precario, tra carico come madre e lavoro, non è stata possibile fin dalla nascita nel caso di organizzazione su turni in ospedale, rappresenta una difficoltà insormontabile per l'operatrice sanitaria, così come lo sono i turni per chi era stata operaia, fin dal primo figlio e comporta le dimissioni (1), il non rinnovo del contratto per l'altra. Per chi era una lavoratrice informale come babysitter in una famiglia è stata la gravidanza la causa della perdita del lavoro.

La nascita di figli in giovanissima età (19 anni circa) ha bloccato il percorso di studi al diploma per due, decisione vissuta con rimpianto e considerata un errore poiché preclude la possibilità di impegno a livello desiderato. (una ha ripreso gli studi all'Accademia di Brera).

Per quelle che hanno lavorato a tempo pieno in azienda (con ruoli di responsabilità e orari quindi estesi in due casi) sono state le nonne conviventi e per un'altra i nonni e un marito turnista a dare

supporto e condivisione a tempo pieno; l'altra è l'unica che ha potuto usufruire di un nido aziendale bilingue a costi molto convenienti.

### **Disponibilità dei padri**

La nascita di un secondo figlio modifica nettamente il carico e mette in difficoltà la disponibilità di qualche padre a prestare aiuto, in alcuni casi presenti nell'accudimento del primo al rientro in serata o nel we, un marito e padre di una bimba di un anno ha fatto domanda di smart working all'azienda, ENI, ed è in attesa di risposta.

### **Le scuole medie dei figli**

Descrivono come critico il passaggio dell'età dei figli e la conseguente necessità di far fronte a compiti nuovi: l'ingresso alle scuole medie. Per una madre separata senza nonni significa proporre la colazione al sacco a scuola, pagare la vicina di casa per il tempo di pranzo, cercare una donna delle pulizie tutti i giorni in quell'orario...Altre concordano sulla difficoltà data da un orario scolastico che alle medie risulta richiedere a loro, e alle famiglie, un surplus di organizzazione e di costi. Sono insoddisfatte delle soluzioni che vengono richieste alle famiglie invece che a nuove tipologie di servizi comunali.

### **Distanza da casa**

Esempio forse estremo ma reale: una lavoratrice ha trovato un impiego che ricalca quello perduto e molto apprezzato, ottime condizioni anche finanziarie; unico problema l'azienda (concorrente della sua precedente fallita) è in Germania, in un piccolo villaggio ai confini della Slovacchia! "Vorrebbe dire affrontare un trasferimento per tutta la famiglia, il secondo dopo l'Albania!"

### **Cura di sé**

Sottolineano il cambiamento che avviene nel periodo di disoccupazione nella cura di sé permessa dalla diminuzione di ritmi, dal rallentamento complessivo delle giornate. "Scopro il valore della lentezza come apprendimento dell'empatia", apprezzano la possibilità di dedicare del tempo per conoscersi meglio, per analizzarsi, e "guardarsi dentro". Attenzione che viene riportata da due donne.

### **Tratti della situazione presente**

Per una lavoratrice attualmente impiegata temporaneamente l'aiuto è fornito da una nonna diventata convivente che, mentre durante il suo Tempo Pieno era una tata.

Nella ricerca di nuovi lavori c'è chi privilegia un Part Time per potersi occupare meglio dei figli, chi lo immagina collocato nel tardo pomeriggio al rientro del padre di due figli.

Chi ha impieghi temporanei, molto provvisori, si affida a vicine di casa a pagamento nell'impossibilità di costruire un'organizzazione definitiva.

Per una l'auspicio è lavorare da casa, aprire una P IVA e diventare free lance, si occupa di comunicazione.

Per un'altra la prima difficoltà è avere tempo per cercare lavoro, aspettare che la bimba sia accettata al nido comunale, la Naspi favorisce il posto alto nella graduatoria.

Un'altra considera buona la condivisione con il compagno, che purtroppo ha impieghi temporanei e squalificati rispetto alla sua preparazione, (economista mozambicano) lei riceve supporto dai nonni quando ha la possibilità di fare colloqui e lui lavora.

## 4. I VISSUTI NELL'ESPERIENZA DI CONCILIAZIONE/LAVORO

### 4.1 Considerazioni sui vissuti nell'esperienza di conciliazione/lavoro

La parola e il concetto **Conciliazione** non appartengono alle donne coinvolte, lo riprendono, e lo fanno raramente, quando viene proposto nel corso degli incontri, il loro riferimento sia come termine che come rappresentazione è piuttosto quello di "puzzle, patchwork, arrabattarsi". Descrivono un impegno costante nel far collimare l'impegno lavorativo (non solo orario, ma anche mentale) con gli impegni familiari, in una continua invenzione di strategie organizzative per la composizione di quel puzzle che sostenga i carichi di cura.

La situazione attuale prevalente delle donne partecipanti è caratterizzata da impieghi temporanei, collaborazioni precarie, ed è considerata come transitoria, nei racconti si percepiscono come in attesa di una collocazione definitiva, quella che corrisponderà alle proprie esigenze e desideri.

Quindi le forme di conciliazione del tempo presente sono anch'esse transitorie, fortuite, se risultano approssimative non ne sono preoccupate, danno un valore positivo alla capacità di accostare tanti pezzi e frammenti del puzzle, anche se l'immagine finale è soggetta a cambiamenti.

L'aspettativa di servizi che le supportino nei compiti di cura dei figli è rivolta soprattutto ai servizi comunali di territorio di residenza: nidi, scuole materne, mense per i ragazzi delle medie. Servizi che sono insufficienti, costosi, soggetti a troppe norme amministrativo-burocratiche. Il luogo di residenza e abitazione assume un ruolo centrale dato che costituisce la continuità che l'impiego non offre. Il nodo maggiormente critico è ricondotto al difficile accesso ai nidi, tanto da essere considerato un problema 'gravissimo'.

Affermano che non si tratta di dare più tempo alle lavoratrici e alle donne, quanto più servizi. Chiedono delle politiche complessive di sostegno alle famiglie, sia a livello comunale che in nuove legislazioni.

Richiedono che il welfare sia sociale: consapevoli che la loro generazione è dapprima "impegnata nei compiti di cura come genitori poi in seguito come figli". La conciliazione è tutta a carico della rete familiare.

Le forme di conciliazione offerte dalle aziende sono valutate dall'unica che le ha sperimentate direttamente (nido aziendale) come l'indice di "una mentalità rivolta alle dipendenti, esprime una preoccupazione che ci renderebbe più motivate, più flessibili nel lavoro, in termini di orari, di maggior cura nello svolgimento dei compiti".

Le forme organizzative come lo smart working sono note in termini molto generali e collocate in alcune aziende quali Telecom, L'Oreal, Luxottica e, secondo alcune, destinate prevalentemente ai quadri.

## 5. IL RUOLO, LA PERCEZIONE E L'ESPERIENZA CON I SERVIZI

Le esperienze con i Servizi per il lavoro sono numerose, prolungate nel tempo, e diversificate nel tipo di servizi a cui si rivolgono, le lavoratrici comunicano vari motivi per vari livelli di soddisfazione, talvolta avvertiti scarsi. La vera grande debolezza di ognuna delle tipologie di servizio è da tutte facilmente riconosciuta nel mancato match con il mercato del lavoro: sono impegnate per trovare un nuovo lavoro e considerano questi servizi come alleati, scoprire che il loro contributo si ferma a metà strada, che manca soprattutto il contatto diretto con i datori di lavoro, rappresenta un'amara sorpresa. Sono considerati, anche quelli per loro migliori come il corso di Self Empowerment e quello di Empowerment Femminile, come esperienze valide per sfuggire all'isolamento e per riprendere agency, ma non utili per trovare un lavoro: il canale non conduce ad un mercato del lavoro in continuo cambiamento.

### Accessibilità

I vari servizi sono rintracciabili on line e spesso su locandine appese negli atrii dei Municipi e Comuni, le modalità del contatto e il proseguo possibile variano da Comune a Comune.

### Primo contatto

I CPI (Centri per l'Impiego) sono accessibili, vengono spesso descritti come confusi, reinvianti ad altri luoghi: Patronati e Sindacati, senza che il percorso risulti chiaro.

Le domande rivolte sono diverse e articolate: la prima è ricevere la Naspi, ricevere indicazioni sulla documentazione necessaria, risposte su tempi certi sia per appuntamenti che per completamento della pratica.

La richiesta di Naspi e l'attesa di riceverla per alcune costituiscono un percorso accidentato (tempi, modalità, cambiamenti legislativi dal 2017 a oggi), che affatica tutto il percorso seguente.

Qualcuna nota che la funzione di CPI sia limitata alla registrazione in una banca dati, e a non svolgere nessuna azione proattiva.

Per la più giovane (35) l'esperienza del CPI del proprio comune è risultata particolarmente frustrante, "non hanno fatto niente per me" mentre a Milano ad Afol ritiene di avere trovato riscontro nella preparazione della documentazione per la preparazione di stage, per il Patto, affiancata da un tutor; ma soprattutto Milano ha costituito un incontro in "assenza di giudizio" percepito e sofferto nel comune di residenza.

Il primo incontro è per molte l'occasione di richiesta Naspi e quindi Centro per Impiego, ma anche Patronati, Sindacati; a questi viene rimproverato di non dare risposte immediate, descritto come un vero disagio: reinviate sempre altrove, operatori poco informati dei cambiamenti legislativi...per altre l'ottenimento della Naspi è stato un percorso più rapido data una situazione di partenza più semplice.

Il reperimento di informazioni per accedere presso l'azienda agli assegni familiari del marito è stato dai Centri per Impiego rimandato per motivazioni poco comprensibili,

### Colloquio

I Colloqui con il tutor dipendono dal percorso in cui sono ineriti e non facilmente rileggibile.

I colloqui sono quelli del percorso con il servizio, (pubblico o privato) ma soprattutto sono i colloqui con possibili datori e molte esprimono non solo dispiacere perché non portano al secondo, al terzo

step, a passare la selezione, ma restituiscono negli incontri la rabbia per averne fatti tanti e tutti ugualmente inutili, perdite di tempo, “fare colloqui è un altro lavoro” e continuare a ripeterli “mina l’autostima”. Tutte vorrebbero essere contattate dai servizi, almeno periodicamente tramite email, sentirsi prese in carico.

### **Il CV, così importante così insoddisfacente**

Il Cv è depositato presso i CPI, presso Afol, presso tutti gli operatori di scelta, la domanda torna insistente “è depositato ma cosa ne fanno? Nessuno mi ha mai chiamato”.

Chiedono una fase di verifica individuale di quanto appreso nei corsi a proposito della modifica del CV, alcune sollecitano un modello più scolastico, la presenza fisica di un tutor in tutte le fasi.

Oltre al Cv ricordano che la ‘lettera di presentazione’ è importante, ma non sono certe di saperla scrivere, mentre per altre è inutile, il selezionatore neanche ci arriva, si ferma sulla data dell’età”.

### **Operatore Privato**

Formaper e Adecco “fanno dei corsi di 2 settimane retribuiti 30 euro, se passi il test l’azienda ti fa un contratto di 2 mesi”, in generale i corsi restano generici e quelli realmente approfonditi sono a pagamento nel mercato privato.

### **Tutor**

La relazione con il tutor è considerata centrale, alcune ne ricordano il nome, episodi; ricordano di aver “imparato a sottopormi a un colloquio, come essere calma”; altre sanno che il tutor ha 1400 utenti, impossibile che possa occuparsi di un numero così alto.

### **Afol Metropolitana**

Il percorso con Afol sui contenuti di scrittura di cv e lettera di presentazione è considerato molto utile, “mi ha dato una vera rinfrescata, un aggiornamento su come cercare lavoro, siti che io non conoscevo”

Il corso di Empowerment al Femminile fatto ad Afol è il legame che molte hanno con l’ente, lo citano tutte come una vera opportunità di sviluppare conoscenza, competenze, di aver ricevuto un aiuto psicologico in un periodo difficile; di quel corso (sperimentale) apprezzano molti aspetti: le docenze plurali, la composizione del gruppo “ ho conosciuto tra le colleghe gente valida, molti ingegnere”, il percorso con la docente e la tutor sufficientemente personalizzato è stato utile per alcune in termini risolutivi nell’ampliare il ventaglio di ambiti in cui cercare di proporre iniziative professionali, la tutor offre indicazioni a individuare siti specifici e mirati sul proprio profilo; è da tutte considerato un supporto per affrontare le aree di insicurezza” che sono trasversali”. Quel corso rivolto solo a donne, con docenti femminili ha ricreato un ambito femminile tipico dei gruppi di donne che favorisce la condivisione, il riconoscimento di una forza spesso negata.

Ogni corso offre la possibilità di costruire un nuovo network, di ampliare lo scambio di informazioni e supporto emotivo.

### **Critica**

Le critiche vertono in prima battuta sul funzionamento: approssimativi gli operatori, poco informati; troppe persone che si rivolgono allo stesso operatore; complessivamente i CPI sono male organizzati “tipico dell’Italia, è meglio da noi in Polonia”, il contatto diretto dovrebbe essere sostituito da un

percorso esclusivo on line, la trafila tra i vari passaggi è considerata troppo lunga, servirebbe qualcuno che potesse ricomporre le informazioni e le fonti.

“Quali sono gli indicatori per misurare la loro efficacia? Fanno parte di un sistema organizzato, quali sono gli obiettivi su cui sono annualmente valutati?”

Serve una figura di orientamento e supporto che conosca il mercato del lavoro.

### **Critica al mondo aziendale**

Qualche voce si esprime anche sulla formazione della dirigenza aziendale: individua la necessità di una formazione per un vero cambiamento culturale, che sia in grado di leggere e apprezzare le competenze costruite negli anni, di riconoscere il talento femminile.

Una stessa richiesta di formazione viene rivolta a chi presiede le fasi di selezione, che viene considerato incapace di leggere oltre il dato quantitativo, né il contenuto di qualità che un Cv può presentare, che non vede e riconosce gli elementi di competenza.

### **Servizi di intermediazione privati**

Alcune hanno scelto operatori privati per il Patto di servizio, tra queste una maggioranza esprime la propria insoddisfazione e critica massima, “cosa ne ha fatto Adecco del mio CV?”, altre sono più soddisfatte, il servizio privato è considerato più vicino al mercato del lavoro in termini pragmatici, “Adecco da un aiuto sul campo “ha dei veri legami con le aziende” (chi mostra la maggiore convinzione è la lavoratrice che ha continuato contratti trimestrali) Manpower dopo il colloquio iniziale non si è interessata.

### **Social**

La ricerca on line di siti e operatori che facilitino un contatto diretto con datori di lavoro, è già sperimentata da molte come il metodo che offre completezza di informazioni e rapidità di accesso; salvo poi verificare che non si riceve “aiuto, solo contatto” . Per la più giovane i siti garantiscono “sicurezza, invece del porta a porta”, sono per molte portali da frequentare quotidianamente, alcune avvertono la difficoltà di decifrarne le informazioni.

Il mondo on line ad alcune provoca timori e paure, come se celasse agguati. Altre sono convinte che le posizioni interessanti non si trovino on line mentre le ore passate davanti ad uno schermo diventano uno spreco di tempo!

I siti sono Monster, Infojobs, Ineed, Corriere Lavoro,

Alcune verificano rapidamente che navigare tra questi siti richiede una competenza specifica: il riferimento per loro ritorna il corso, il tutor; per ricevere “chiavi di ricerca” disporre di una Guida,. Qualche notazione relativa a LinkedIn, usato da lavoratrici di fascia alta e considerato utile per conoscere il mercato, non per avere collegamenti.

Viene citata una piattaforma tedesca che si rivolge a profili bassi. Non tutte hanno un computer a casa o una connessione online.

Un sito di Annunci di Quartiere è stato utile per un impiego temporaneo.

### **Dote Unica lavoro**

Dote Unica Lavoro è un’iniziativa della Regione Lombardia realizzata con il contributo del Fondo Sociale Europeo che si propone di favorire un supporto alla riqualificazione professionale e inserimento lavorativo, tramite servizi al lavoro e attività formative gratuite, modulate in base alle difficoltà e ai fabbisogni professionali di ciascuno nella ricerca del lavoro.

Dote Unica Lavoro prevede la possibilità, per la persona, di fruire di un paniere di servizi funzionali ai fabbisogni di qualificazione e/o inserimento lavorativo, il cui valore viene determinato tramite un rinnovato modello di profilazione ('profiling') che tiene conto del genere, dell'età e della carriera lavorativa del singolo disoccupato.

Le donne che ne hanno beneficiato sono rimaste soddisfatte del servizio di presa in carico e dei percorsi formativi seguiti. La personalizzazione del servizio viene valutata positivamente rispetto alla fumosità e complessità del sistema del CPI.

Il limite di questo strumento è poi la reale ricaduta lavorativa, una bella esperienza di autoaggiornamento ma che non ha portato all'assunzione.

Alcune donne lamentano la mancanza di momenti di restituzione, feed back, a conclusione del percorso.

### **Suggerimenti**

Il corso che le collega ad Afol è il terreno da cui nascono i loro suggerimenti: ogni forma che ciascuna suggerisce ribadisce il desiderio di continuità, in cui venga progettato "un seguito personale" ove la stessa docente venga coinvolta assicurando continuità.

L'immaginario proposto nei film americani è la fonte a cui una donna attinge per suoi suggerimenti: " esci dall'ufficio con l'indirizzo dell'azienda in mano"

Imparare un uso più informato e consapevole dei social, come LinkedIn

Servono tirocini non dipendenti dall'età anagrafica.

Ampliare la Naspi riconoscendola a chi era libera professionista o aveva contratti di collaborazione all'estero.

L'area tecnica è più presidiata, mentre quella emotiva meno, il bisogno è riconosciuto su entrambi i versanti, per rimuovere "i blocchi che non ci permettono di mettere in campo delle risorse".

- Aprire un caffè il venerdì presso Afol perché le donne che hanno frequentato i corsi possano continuare a vedersi
- Network che mettano in rete i talenti, non solo li classifichino
- Gruppi guidati, non siano replica di gruppi di amiche, né di intimità familiare che non sa modificare la relazione. Autorevolezza di Afol entri in questa posizione.
- 10 sedute singole e 10 di gruppo
- Servizio di counselling pubblico



## 6. PAROLE CHIAVE

Oggi come casalinga mi pesa tutto

Essere disoccupata è come una lettera scarlatta, "non ha voglia di far nulla".

Essere alle dipendenze di mio marito mi mortifica

Non voglio stare ferma, sarei morta

Ricostruire dignità e autostima

Serve una categoria protetta per le donne separate, come le vedove di guerra

Da un nuovo lavoro vorrei non dover sempre ricominciare, colleghi, ambiente, organizzazione del lavoro

Non ho fatto un figlio per lasciarlo alle *baby sitter*

Presentarmi al mondo come una che lavora

Le donne si arrabattano tra famiglia e lavoro A

Milano c'è Piazza Conciliazione

Tata, tate (temine antiquato, riferito da donne di diverso ceto sociale e diversa residenza)

Il lavoro rende liberi, è vero nonostante la frase sia stata usata nella storia con altri significati Siamo

carne da macello per il mondo del lavoro

I maschi in ufficio fanno cartello

MASP

WP2 \_ STRUMENTI PER LA GESTIONE DELLE ATTIVITA' SUL CAMPO

## INCONTRI IN PRESENZA CON GRUPPO DI DONNE DISOCCUPATE E IN CONTATTO CON I SERVIZI DI AFOLMET E AGENZIA DEL LAVORO

### *Obiettivo generale dell'attività:*

Attraverso l'attivazione di un momento di riflessione tra donne con caratteristiche non troppo disomogenee:

- ✓ Portare in luce la relazione soggettiva tra carichi di cura e assenza dal lavoro;
- ✓ Esplorare la dimensione valoriale del lavoro e collegarla alla motivazione al rientro.
- ✓ Mettere in evidenza la percezione soggettiva e oggettiva del tema conciliazione vita/lavoro; attribuire un peso in termini di esperienza concreta del gruppo di donne;
- ✓ Fare emergere i bisogni prioritari di conciliazione e suggerimenti per attivazione servizi.

### ATTIVITA' 1: FOCUS GROUP

In quanto metodologia qualitativa prevede la centralità del gruppo come fonte di informazioni, l'interazione dei soggetti, la focalizzazione su uno specifico argomento, le informazioni di natura qualitativa e la presenza di una conduttrice/conducente. Fondamentale nel *focus group* è offrire a tutte le partecipanti l'opportunità di esprimere le proprie opinioni e condividere le proprie idee con il resto del gruppo. Il numero di partecipanti **non dovrebbe superare le 10 persone**. L'incontro di persone diverse favorisce una discussione più produttiva in quanto l'interazione tra i membri stimola lo scambio di idee e commenti e riproduce in modo più realistico il processo che presiede alla formazione delle opinioni. Gli attori sono quindi tre: l'intervistatore, in questo contesto chiamato moderatore o facilitatore, l'osservatore e i partecipanti alla discussione. Se per il moderatore/moderatrice le caratteristiche sono molto simili alla figura del facilitatore del lavoro di gruppo, spendiamo qualche parola sulla figura di chi ha il compito di osservare: ha la funzione di annotare le dinamiche e le informazioni principali che emergono dall'interazione tra i componenti, di riportare le più significative reazioni verbali e non verbali dei partecipanti e gli interventi 'di svolta' delle persone durante le fasi dell'interazione.

### *Caratteristiche delle donne partecipanti:*

Per la natura della metodologia che cerca di esplorare in profondità, il gruppo dovrebbe essere omogeneo rispetto a certe caratteristiche, condividere comuni esperienze (carichi di cura, disoccupazione, esperienza professionale pregressa, etc.), mantenendo elementi di diversità.

Alcuni elementi:

- età 29/49
- presenza di persone di cui si fanno carico in termini di cura (figli, parenti, familiari, etc.)
- composizione familiare varia

- 1 esperienza di lavoro nei 3 anni precedenti
- titolo di studio: diploma
- abitanti centro città/ periferia
- in parte interne a percorsi di formazione all'agenzia in parte al primo accesso (quota da stabilire o lasciare casuale?)

Requisiti generali che facilitano la partecipazione al *focus group*:

- Che abbiano provenienze culturali, contesti di riferimento e anche aspettative potenzialmente diverse (eterogeneità);
- che conoscano il luogo (struttura, agenzia, etc.) in cui si terrà l'attività
- Che siano inclini alle esperienze 'attive' e in cui è richiesta una partecipazione in prima persona.

**Si consiglia la registrazione dell'intero focus.**

*Durata: 3 ore*

## STRUMENTI OPERATIVI

### SCHEDA DI ADESIONE PER FOCUS GROUP E INTERVISTA

Breve sintesi degli obiettivi e descrizione del contesto di ricerca

- Dati anagrafici (età, titolo di studio, esperienza lavorativa precedente, residenza, nazionalità, stato familiare)
- Indicazione dei motivi di interesse per partecipare a focus group
  - a. curiosità sul tema Conciliazione/ sul metodo
  - b. occasione di approfondimento del tema, consolidamento di relazioni
  - c. occasione per ricevere informazioni sul tema
- Indicazioni circa disponibilità orarie

Liberatoria privacy e utilizzo immagini

### GRIGLIA DI CONDUZIONE FOCUS GROUP ESEMPIO

	TOPIC	DOMANDE ESEMPIO
15 min	apertura	presentazione del tema e degli obiettivi presentazione delle conduttrici/osservatrici esplicitazione del metodo e delle finalità dell'incontro
20 min	Chi sono le partecipanti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quali sono le caratteristiche che descrivono la vostra situazione?</li> </ul>
30 min	Motivazioni per il rientro nel mercato del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quali valori si associano al lavoro (autonomia economica/ attivazione di socialità/ riconoscimento sociale/ modo per esprimere le mie capacità, etc.)</li> <li>quali sono le difficoltà (ostacoli, mancanza di opportunità e informazioni/ rete di supporto, etc.) che incontriamo per raggiungere questo obiettivo?</li> </ul>
30 min	apprendimenti dalla loro situazione attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>riflettendo sulla vostra esperienza quali sono state le tappe principali (fasi di disorientamento, paura di non riuscire, ricerca frenetica, perdita di capacità e ruolo, insoddisfazione per la centralità del ruolo di cura, etc.)</li> <li>tentativi non di successo da cui abbiamo appreso....</li> <li>cosa avete appreso dalla gestione di queste fasi e dai momenti di passaggio da una all'altra</li> <li>in che momento avete deciso di rivolgervi ai servizi e che cosa rappresentano</li> <li>i servizi hanno rappresentato una occasione/momento/luogo, in cui conoscere le vostre esigenze di conciliazione?</li> <li>Quali sono i vostri bisogni/desideri in termini di ...</li> </ul>
45 min	Priorità di conciliazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>quali sono i servizi che potrebbero maggiormente facilitare il vostro rientro nel mondo del lavoro? avete degli esempi concreti (aziende o istituzioni che offrono questi servizi); ne avete avuto voi stesse esperienza?</li> <li>In che modo la presenza di questi servizi di conciliazione incide sulla vostra concreta possibilità di rientrare in maniera soddisfacente?</li> </ul>
30 min	Cambiamenti che a partire da sé possono diventare cambiamenti per tutti/e	<ul style="list-style-type: none"> <li>come avete fatto fronte alle vostre esigenze di conciliazione nel quotidiano?</li> <li>con chi avete condiviso le vostre esigenze e le esperienze? (porre attenzione al ruolo del partner)</li> <li>il tema della conciliazione si colloca nella sfera del privato, delle relazioni lavorative o all'interno del sistema di welfare complessivo (la comunità sociale)?</li> </ul>
15 min	restituzione/chiusura	c'è ancora qualche indicazione utile da condividere?

## GRIGLIA DI OSSERVAZIONE ESEMPIO

- 1- Oltre alla registrazione, è utile che la persone che svolge il compito di osservare ad esempio riporti:
- 2- Le modalità con cui si sono disposte le persone
- 3- Gli interventi cruciali, i passaggi importanti del verbale
- 4- I non verbali più caratterizzanti e/o significativi

Altre Note

## ATTIVITA' 2: INTERVISTE SEMI STRUTTURATE

### *Obiettivo attività:*

Conoscere le condizioni che conducono le partecipanti 1) alla ricerca di un nuovo lavoro e 2) alla ricerca di servizi 3) esplorare le loro esigenze di worklife balance, accogliere e registrare i loro suggerimenti.

L'intervista semi strutturata si sviluppa da una traccia di domande aperte che focalizzano l'argomento, secondo una flessibile e non standardizzata forma di interrogazione. Le interviste risultano simili a delle conversazioni, sono guidate dall'interesse alla conoscenza dell'intervistatrice, e sono caratterizzate da un'elevata simmetria dei ruoli: entrambi assumono infatti si tratti di conoscere e raccogliere opinioni che l'intervistata ritiene importanti.

La traccia di intervista costituisce il perimetro che delimita, che riporta un elenco delle angolature e delle questioni da discutere; una sorta di 'mappa tematica' che comprende aree da coprire nel corso del colloquio e un insieme di sotto-aree.

### *Caratteristiche delle donne partecipanti:*

Persone che sono già coinvolte in percorsi di attivazione (formazione/stage/tirocini, etc.). Che hanno avuto accesso tramite i servizi a delle nuove opportunità.

*Durata: 1 ora massimo*

## TRACCIA DELL'INTERVISTA APPROFONDATA

### **10 min: Composizione familiare.**

Cenni alla nascita primo figlio, età, dei figli, accadimenti, supporto o meno nel contesto familiare, mutamenti nella composizione, carichi di cura verso familiari anziani o familiari non autosufficienti.

Esperienza **lavoro precedente**, ruolo, durata, reddito, motivi e modalità del termine, significati attribuiti all'esperienza.

**Ricerca nuovo lavoro**, tempo intercorso, sentimenti provati e riconosciuti. Caratteristiche desiderate in nuovo lavoro: reddito, ruolo, sviluppo capacità professionali, sviluppo relazioni sociali, flessibilità orario, distanza accessibile, servizi di conciliazione in azienda.

### **15 min: Esperienza del sistema dei servizi**

**Accessibilità.** Esperienza del servizio in attività di sportello, di bilancio di competenze, di supporto, di inserimento in attività di formazione.

**Attenzione personalizzata**, condivisione con gruppi misti/ femminili, durata, molteplicità di strumenti e metodologie presentate.

**Incontro** con altre donne disoccupate nel percorso è stato possibile, ha favorito acquisizione di capacità, di informazioni; con altre donne come operatrici/docenti/facilitatrici ha offerto sostegno.

Domande di supporto rimaste insoddisfatte.

Avere incontrato i servizi ha significato avere **nuove informazioni sulle diverse modalità di organizzazione del lavoro** (smart working, lavoro agile, etc.).

### **15 min: Work life balance**

Evidenziare esigenza di equilibrio Vita/ lavoro e non esclusivamente conciliazione Famiglia/Lavoro.

Aprire su significati attribuiti a Vita/Lavoro, **percezione del ruolo** di madre/caregiver come elemento che ostacola o arricchisce l'identità professionale.

Significato attribuito a Conciliazione Vita/lavoro, conoscenza ed esperienza diretta o indiretta del sistema di servizi di conciliazione presenti in aziende del territorio.



Elementi positivi o elementi mancanti (anche parzialmente) nei servizi di conciliazione.

Quanto è rilevante la presenza di un sistema di servizi di conciliazione (o in senso più largo) di benessere per trovare un nuovo lavoro.

### **10 min: Suggerimenti**

A partire dall'esperienza ripercorsa nell'incontro, quali fasi, passaggi, temi appaiono rilevanti nel percorso di ricerca di lavoro.

Quali caratteristiche, funzioni, strumenti utili per un sistema di servizi di conciliazione.

## ATTIVITA' 3: ONLINE SURVEY

### *Obiettivo attività:*

Raccogliere dati più superficiali ma su un campione più rilevante nei due territori. Questa Survey ha la funzione di stimolare un confronto tra i dati qualitativi emersi nelle altre attività a un livello più generalizzabile.

### *Caratteristiche dei partecipanti*

*Sulla base di numeri così ridotti si ritiene che possa avere senso ridurre il raggio di promozione di questo strumento alle sole aree della Provincia di Trento e Città Metropolitana di Milano. Gli stessi partner principali di questo Task potrebbero mettere a disposizione le banche dati dei loro utenti/clienti/beneficiari, allo scopo di fare invii mirati.*

*In ogni caso si intende raccogliere informazioni da una platea fatta di donne e uomini.*

*Durata: 10 min*

### **Sezione anagrafica**

Genere - età (fasce di età) - regione e comune di residenza – nazionalità - titolo di studio occupati SI/NO  
se sì, Professione (scelta da menù a tendina)  
se no, da quanto (idem)

### **Sezione carichi di cura:**

figli SI/NO - se sì, età (menu a tendina)  
parenti anziani di cui si sta prendendo cura SI/NO - se sì, quanti  
persone non autosufficienti di cui si sta prendendo cura SI/NO - se sì, quanti

### **Sezione servizi<sup>1</sup>:**

*Quali tra i seguenti servizi (pubblici o in convenzione) sono presenti nel suo quartiere/comune/?*

Per tutte le voci SI/NO

### **Sevizi rivolti a Minori e adolescenti**

Asili Nido  
Centri estivi e Soggiorni  
Ludoteca  
Servizi integrativi giorni serale/festivi/feriali  
Mensa  
Supporto allo studio  
centri aggregativi giovanili  
Pre e dopo scuola  
Scuola Bus  
Servizi di accompagnamento a scuola  
...

### **Servizi rivolti agli anziani**

centri semi residenziali  
centri diurni  
servizi di trasporto  
piccole commissioni domiciliari  
disbrigo pratiche  
assistenza domiciliare  
pasti a casa  
centri anziani

---

<sup>1</sup> Da implementare con tutti i servizi che si conoscono nei propri territori

soggiorni estivi

...

### **Servizi rivolti a Persone non autosufficienti o con disabilità**

comunità alloggio

assistenza domiciliare

attività ricreative

soggiorni

...

*Riflettendo sui suoi bisogni, le chiediamo di assegnare un grado di importanza (1 per nulla, 5 moltissimo) a ciascuno dei servizi elencati di seguito:*

### **Sevizi rivolti a Minori e adolescenti**

Asili Nido

Centri estivi e Soggiorni

Ludoteca

Servizi integrativi giorni serale/festivi/feriali

Mensa

Supporto allo studio

centri aggregativi giovanili

Pre e dopo scuola

Scuola Bus

Servizi di accompagnamento a scuola

...

### **Servizi rivolti agli anziani**

centri semi residenziali

centri diurni

servizi di trasporto

piccole commissioni domiciliari

disbrigo pratiche

assistenza domiciliare

pasti a casa

centri anziani

soggiorni estivi

...

### **Servizi rivolti a Persone non autosufficienti o con disabilità**

comunità alloggio  
assistenza domiciliare  
attività ricreative  
soggiorni  
...

### **Sezione Politiche dei tempi della città**

*Conosce iniziative per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro? SI/NO*

*Nel suo quartiere/comune/territorio gli orari o l'accesso on line di questi servizi le permettono di accedere senza difficoltà a:*

- |                        |       |
|------------------------|-------|
| - uffici comunali      | SI NO |
| - uffici provinciali   | SI NO |
| - uffici postali       | SI NO |
| - ambulatori medici    | SI NO |
| - farmacie             | SI NO |
| - trasporto pubblico   | SI NO |
| - attività commerciali | SI NO |

*I Servizi di trasporto pubblico hanno barriere/ostacoli che ne rendono difficile l'utilizzo? SI/NO*

### **Sezione welfare aziendale**

*Nel suo attuale o ultimo posto di lavoro sono presenti le seguenti forme di flessibilità oraria e organizzativa? Per ciascuna voce SI/NO*

- Flessibilità in entrata e uscita
- orari personalizzati
- banca delle ore
- part time
- pausa pranzo flessibile
- riunioni in remoto
- telelavoro/ lavoro agile
- smart work

*Il suo attuale o ultimo posto di lavoro mette a disposizione del personale i seguenti servizi? Per ciascuna voce SI/NO*

- mensa aziendale
- servizio nido aziendale/ludoteca
- convenzioni esterne per la cura e supporto persone anziane

- convenzioni esterne per la cura e supporto persone con disabilità
- servizi per il benessere (palestre, spazi verdi, etc)
- assicurazioni sanitarie integrative
- servizi salvatempo interni (lavanderie, spese, bollette, etc.)

*Potrebbe indicare il grado di utilità degli strumenti di seguito elencati dedicati al personale con carichi di cura (da 1 a 5)*

- Forme di flessibilità oraria dedicate *ai dipendenti con carichi di cura o in gravidanza (figli, anziani o persone non autosufficienti)* (es. possibilità di frazionare le ferie, di avere permessi speciali, ecc)
- Attenzione specifica al passaggio di consegne prima e dopo periodi di congedi
- Coinvolgimento del personale durante *i periodi di assenza per motivi di cura* (invito a riunioni, invio comunicazioni ufficiali, possibilità di accedere alla mail aziendale anche da casa, ecc.)
- Formule specifiche per il sostegno alla paternità
- Possibilità di utilizzare il congedo parentale in forma frazionata o personalizzata
- Pianificazione di un rientro soft *da periodi di assenza prolungata* (in termini di carichi di lavoro, urgenza delle consegne e scadenze, ect.)
- Nido aziendale e spazi quali ludoteche o baby sitting
- *Part time flessibile per esigenze di cura*

Grazie!