



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia regionale del lavoro

MADRI SOLE IN FRIULI VENEZIA GIULIA

Indagine rivolta a nuclei familiari costituiti da una donna, da uno o più figli e/o altri familiari per conoscere le necessità di conciliazione dei tempi familiari e di lavoro



F E B B R A I O 2 0 1 0

La ricerca è stata coordinata da **Chiara Cristini**, ricercatrice dell'Agenzia regionale del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

L'indagine telefonica e l'elaborazione dei dati è stata realizzata da **SWG** (Alex Buriani).

Il rapporto di ricerca è stato realizzato da: **Lucia Dri** (Cap.2,4-8), esperta dell'Agenzia regionale del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, e da **Chiara Cristini** (Cap. 1,3,9).

INDICE

1	INTRODUZIONE.....	5
2	LE FAMIGLIE MONOGENITORE: IL QUADRO DI RIFERIMENTO.....	6
2.1	I nuclei monogenitoriali in Friuli Venezia Giulia, incidenza e partecipazione al lavoro	8
3	METODOLOGIA DELLA RICERCA	10
3.1	Il piano di campionamento	10
3.2	Lo strumento di rilevazione	11
4	IL PROFILO SOCIO ANAGRAFICO DELLE INTERVISTATE E DELLE LORO FAMIGLIE.....	12
5	LA DIMENSIONE DELLA CURA NELL'AMBITO DEL NUCLEO FAMILIARE.....	17
5.1	La gestione dei figli.....	17
5.2	Madri sole e tripla presenza: quando anche la rete familiare richiede assistenza.....	22
6	LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE	24
7	LA CONDIZIONE ECONOMICA.....	45
8	PROPOSTE DI CONCILIAZIONE DELLE MADRI SOLE.....	50
9	CONCLUSIONI.....	54
	BIBLIOGRAFIA	58
	SITOGRAFIA.....	59

Madri sole in Friuli Venezia Giulia - Indagine telefonica rivolta a donne capofamiglia di nuclei familiari costituiti dalla donna, da uno o più figli e/o altri familiari a carico

1 INTRODUZIONE

La presente indagine realizzata dall'Agenzia Regionale del Lavoro del Friuli Venezia Giulia si è posta quale obiettivo principale quello di realizzare una fotografia delle famiglie monoparentali con capofamiglia una donna. In particolare la ricerca si è proposta di rilevare le problematiche che le *madri sole* si trovano ad affrontare nella gestione delle attività lavorative e di quelle di cura di figli o familiari anziani o non autosufficienti.

Tale interesse si inserisce tra gli obiettivi regionali di individuare possibili strumenti che possano favorire un ulteriore *miglioramento dell'occupabilità femminile* dal punto di vista *sia quantitativo, sia qualitativo*, in linea altresì con le politiche comunitarie e in particolare con la Strategia europea per l'occupazione e la Road Map delle Pari Opportunità 2006-2010.

Per quanto riguarda il contesto nazionale e regionale, tale obiettivo risulta strettamente connesso con la possibilità di risolvere le problematiche derivanti dalla difficoltà di *conciliazione dei tempi di lavoro e di cura*, aspetti che tendono a coinvolgere in misura prevalente la componente femminile, ma con diversi gradi di intensità dipendenti da un mix di fattori anagrafici e sociali tra cui l'età, il titolo di studio, la tipologia di occupazione, di contratto, di orario, le caratteristiche del territorio (presenza o meno di servizi) e la tipologia di *network familiare* di riferimento. Una conoscenza approfondita di quanto tali variabili possano determinare percorsi fragili e traiettorie a rischio di marginalizzazione rappresenta un momento importante di analisi al fine di rendere efficaci gli interventi volti a sostenere l'occupabilità femminile. In tal senso, il gruppo-obiettivo della ricerca – le *madri sole* – costituisce una porzione di popolazione femminile poco indagata e difficilmente disaggregabile dai dati disponibili, ma la cui permanenza sul mercato del lavoro risulta tanto strategica (in particolare se l'unico reddito della famiglia è quello della madre), quanto più fragile nel momento in cui la conciliazione diventa difficilmente gestibile e – parallelamente – i percorsi lavorativi tendono a seguire transizioni “deboli”, frammentate e a rischio di marginalizzazione progressiva.

L'analisi dei nuclei familiari costituiti da una donna capofamiglia convivente con uno o più figli appare pertanto particolarmente utile poiché si ritiene possa rappresentare – in particolare in concomitanza con altri fattori legati all'età, al livello di istruzione e formazione, alla condizione occupazionale e alla presenza o meno di una rete di relazioni parentali o amicali – una situazione di criticità più marcata rispetto a quella delle madri che vivono in coppia.

Attraverso la presente ricerca, quindi, si è voluto avviare una prima riflessione sui fabbisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro di un particolare gruppo di donne, la cui condizione di monogenitore, se non adeguatamente supportata, potrebbe rappresentare un fattore di maggiore vulnerabilità socioeconomica.

Il rapporto presenta i risultati di un'indagine sul campo realizzata intervistando 1.001 donne residenti in Friuli Venezia Giulia, di età compresa tra i 24 e i 60 anni e che vivono almeno da 5 anni senza partner. La descrizione di questi dati è stata preceduta da una breve analisi basata su dati statistici afferenti ai nuclei monoparentali a livello nazionale, con lo scopo di avere un quadro più ampio del fenomeno studiato.

L'esame dei dati rilevati attraverso l'indagine sul campo ha permesso di evidenziare innanzitutto la composizione del campione, soffermando l'attenzione sul profilo socio anagrafico delle intervistate. Sono stati quindi presi in considerazione le variabili età, titolo di studio, nazionalità, comune e provincia di residenza, stato civile, composizione del nucleo familiare, età dei figli.

Dopo aver analizzato il profilo socio anagrafico delle intervistate, quindi, è stata presa in considerazione la dimensione della cura nell'ambito del nucleo familiare e successivamente è stata indagata la condizione occupazionale delle *madri sole*, dedicando una particolare attenzione alle caratteristiche delle organizzazioni in cui sono inserite. Si è dunque passati a esaminare la condizione economica delle intervistate e, infine, è stato dato spazio alle proposte e considerazioni delle *madri sole* finalizzate a trovare una soluzione alle criticità derivanti dalla loro condizione di monogenitori.

In sintesi, la ricerca ha inteso seguire come principali linee di indagine quale sia il peso della doppia presenza per questo specifico target, analizzando le modalità organizzative delle *madri sole* nelle attività di accudimento dei figli e dei familiari anziani o non autosufficienti. Parallelamente ci si è posti

l'obiettivo di conoscere il tipo di contributo apportato dal padre del/i figlio/i, osservando l'esistenza o meno di una compartecipazione al ruolo genitoriale, non solo attraverso l'apporto economico, ma anche attraverso la partecipazione alle attività di cura e, nel contempo, rilevare l'eventuale condizione di coabitazione delle madri sole con altre persone diverse dai propri figli e comprendere il ruolo del network di relazioni informali

Un ulteriore elemento di indagine è stato quello dei servizi, indagando quali siano le criticità relative ai servizi per la famiglia e per l'infanzia e le strutture scolastiche ed educative presenti nel territorio, dagli asili nido, scuole materne e altri servizi di childcare per bambini in età prescolare, alle scuole elementari e medie.

Inoltre, l'attenzione si è rivolta ad approfondire la condizione occupazionale delle madri sole, in relazione alle variabili età, numero dei figli e titolo di studio, osservando le modalità di ricerca di un'occupazione da parte delle donne disoccupate ed evidenziando le strategie adottate per far fronte alle difficoltà di conciliazione e il rapporto con l'azienda in cui è inserito questo particolare gruppo della forza lavoro.

Si è ritenuto quindi importante rilevare la percezione delle madri sole rispetto alla propria condizione economica e in confronto alla situazione delle donne coniugate con figli e indagare altresì il peso del fattore abitazione sulla condizione economica.

Infine si è voluta conoscere quale sia la percezione delle intervistate rispetto alla propria condizione di madre non in coppia di fronte alle complessità gestionali della conciliazione e quali sono – in base all'esperienza vissuta – le priorità che secondo loro potrebbero essere poste per favorire l'occupabilità.

Le conclusioni, oltre a fornire un quadro di sintesi dei principali dati emersi, propongono alcune riflessioni riguardanti gli interventi in itinere e quelli che, in prospettiva potrebbero essere sviluppati anche nel contesto regionale.

2 LE FAMIGLIE MONOGENITORE: IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Prima di affrontare l'analisi dei dati emersi dall'indagine, appare importante soffermarsi a osservare i dati statistici che descrivono le caratteristiche delle madri sole a livello nazionale, a partire dal più ampio quadro delle famiglie monoparentali, in modo da comprendere meglio le caratteristiche del gruppo di riferimento e le differenze di genere dello stesso.

Partendo dallo stato civile di questo gruppo di popolazione, prendendo come fonte di riferimento l'indagine più recente sulla Vita Quotidiana dell'Istat (2008b) riferita al biennio 2006-2007, in Italia i nuclei monoparentali sono 2 milioni e 144 mila unità, pari al 12,7% del complesso dei nuclei familiari. Sono aumentati rispetto agli anni 2001-2002 di 192 mila unità (Tabella 1).

Considerando la distribuzione per genere, nell'84,8% dei casi si tratta di famiglie in cui il genitore è la madre (a fronte del 15,2% in cui il capofamiglia è il padre), pari in totale a 1 milione e 818 mila. Una presenza così elevata di nuclei monoparentali sotto la responsabilità della donna è dovuta a diversi fattori. Infatti, solitamente in seguito a una separazione o a un divorzio o nel caso di genitori non sposati i figli vengono affidati alla madre, inoltre, secondo quanto emerso dagli studi dedicati¹, è più alta la probabilità delle donne di rimanere vedove rispetto agli uomini.

Tabella 1 - Nuclei monogenitore per sesso del genitore. Medie 2001-2002, 2003-2005, 2006-2007. Val. in migliaia e per 100 genitori soli.

Sesso del genitore	2001-2002		2003-2005		2006-2007	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	277	14,2	335	16,4	326	15,2
Femmine	1.675	85,8	1.700	83,6	1.818	84,8
Totale	1.952	100,0	2.035	100,0	2.144	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Istat

¹ Cfr. Istat (2005a), Istat (2005b)

Prendendo in considerazione l'età, più della metà delle famiglie monogenitore, pari al 52,1%, è composta da persone di 55 anni e più. Seguono, con il 20,4% i nuclei con genitori di età compresa tra 45 e 54 anni, con il 19,7% quelli con persone tra 35 e 44 anni e, infine, con il 7,7% quelli con genitori con meno di 35 anni.

Gli uomini sembrano concentrarsi più delle donne nella fascia ultracinquantacinquenne, raggiungendo il 63,5% dei casi a fronte del 50,1% delle donne. Al contrario per le donne si rilevano percentuali maggiori rispetto a quelle degli uomini per la fascia 35-44 anni, rispettivamente pari al 21,4% e al 10%, nonché per la fascia inferiore ai 35 anni, pari all'8,3% nel caso delle femmine e al 4,8% nel caso dei maschi (Tabella 2).

Tabella 2 - Nuclei monogenitore per sesso e classe di età del genitore. Medie 2006-2007. Val. in migliaia e per 100 genitori soli dello stesso sesso.

Classi di età	2006-2007					
	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Meno di 35 anni	16	4,8	150	8,3	166	7,7
35-44	33	10,0	390	21,4	422	19,7
45-54	71	21,7	367	20,2	438	20,4
55 e più	207	63,5	911	50,1	1.118	52,1
Totale	326	100,0	1.818	100,0	2.144	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Istat

Un altro aspetto che emerge dai dati Istat è relativo al numero di figli. Si può osservare che nella maggior parte dei nuclei monoparentali, pari al 68,8%, vive un solo figlio, nel 26,2% due figli e solo nel 5% tre e più (Tabella 3).

Inoltre, considerando l'età dei figli, il 33,1% dei nuclei monoparentali ha almeno un figlio minore. Scendendo nel dettaglio, il 10,7% ha almeno un figlio di età inferiore ai 5 anni, il 14,3% tra i 6 e i 13 anni, l'8,1% tra i 14 e 17 anni, il 16,1% tra i 18 e 24 anni e, infine, il 50,8% oltre i 25 anni (Tabella 4).

Tabella 3 - Nuclei monogenitore per numero di figli. Medie 2001-2002, 2003-2005, 2006-2007. Val. % per 100 nuclei monogenitore

Anni	Numero figli			
	Uno	Due	Tre e più	Totale
2001-2002	67,5	26,7	5,8	100,0
2003-2005	68,8	25,5	5,7	100,0
2006-2007	68,8	26,2	5,0	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Istat

Tabella 4 - Nuclei monogenitore per età del figlio più piccolo. Medie 2006-2007. Val. % per 100 nuclei monogenitore

Classi di età del figlio più piccolo	2006-2007	
	v.a.	%
Fino a 5 anni	229	10,7
6-13	307	14,3
14-17	174	8,1
18-24	345	16,1
25 e più	1089	50,8
Totale	2144	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Istat

Infine, prendendo in esame lo stato civile delle famiglie monogenitore in Italia, si può osservare che le madri sole vedove sono pari al 50,2% (a fronte del 55,4% dei padri soli), le separate o divorziate sono pari al 39,1% (gli uomini al 35,9%) e le nubili sono pari al 10,4% (a fronte dei maschi celibi, pari all'8,4%) (Tabella 5).

Tabella 5 - Nuclei monogenitore per sesso e stato civile. Media 2006-2007. Val. % per 100 nuclei monogenitore dello stesso sesso.

Stato civile	2006-2007		
	Maschi	Femmine	Totale
Celibe/Nubile	8,7	10,7	10,4
Separato/a o divorziato/a	35,9	39,1	38,6
Vedovo/vedova	55,4	50,2	51,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Istat

2.1 I nuclei monogenitoriali in Friuli Venezia Giulia, incidenza e partecipazione al lavoro

Per quanto riguarda il *Friuli Venezia Giulia*, il dato più recente riguardante la numerosità dei nuclei monogenitoriali si ricava dalle indagini sulla vita quotidiana, da cui si ricava come, nel 2006-07 il numero di nuclei familiari complessivo fosse di 351mila, di cui 177mila (pari al 50,4%) costituito da una coppia con almeno un figlio, 133mila (37,9%) costituito da una coppia senza figli, mentre 45mila risultavano i nuclei monogenitoriali, la cui incidenza sulle tipologie di nuclei familiari risulta pari al 11,7%. Un'incidenza di un punto percentuale inferiore rispetto ai dati relativi al Nord Est e italiani (in cui il peso dei nuclei familiari monogenitoriali è del 12,7%).

Tabella 6 - Nuclei familiari, media anni 2006-07, val. ass. in migliaia e %

	Copie con figli	Copie senza figli	Monogenitori	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Friuli Venezia Giulia	177	133	41	351
Nord Est	1.750	1.089	412	3.251
Italia	9.597	5.170	2.144	16.911
Composizione %	v.%	v.%	v.%	v.%
Friuli Venezia Giulia	50,4	37,9	11,7	100,0
Nord Est	53,8	33,5	12,7	100,0
Italia	56,8	30,6	12,7	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Istat-Indagine sulla vita quotidiana, 2006-07

Un dato particolarmente interessante, ai fini della ricerca, relativo al rapporto tra la condizione familiare e il livello di partecipazione al mercato del lavoro, si ricava dalla Rilevazione continua delle forze di lavoro Istat.

Le analisi condotte anche a livello regionale evidenziano come sui tassi di occupazione femminili influisca in misura significativa il peso della conciliazione, in particolare per quanto riguarda alcune fasce di età: quelle in cui vi è una maggiore incidenza di figli piccoli e, successivamente, quando vi è un possibile aumento della domanda di cura e assistenza da parte di familiari anziani.

Le rilevazioni sull'uso del tempo condotte a livello nazionale dall'Istat (2008a) trovano un parallelismo anche nelle ricerche condotte negli ultimi anni in regione², da cui emerge come i tempi dedicati alla famiglia (in cui, oltre alle ore trascorse con i figli, sono da conteggiare anche quelle spese per la gestione della casa e degli spostamenti) determinano condizione di doppia e tripla presenza tra sfera lavorativa e familiare possa rappresentare ancora un vincolo significativo per i percorsi lavorativi femminili, in particolare per quanto riguarda le madri di figli piccoli prive di una rete familiare di sostegno o impossibilitate ad accedere ai servizi per l'infanzia – per motivi economici, per scomodità degli orari e periodi di accesso o per mancanza tout court di tali servizi sul territorio.

Una misura di come la condizione familiare e la presenza di figli possa intervenire sui livelli di partecipazione maschili e femminili si può rilevare confrontando come varino per maschi e femmine i tassi di occupazione in base al diverso ruolo ricoperto in famiglia, considerando le età adulte, comprese tra 25 e 64 anni (Figura 1).

² Cfr.: Consiglieria regionale di parità, 2008; Cristini e Molaro, 2008

Per quanto riguarda la componente maschile si nota come la distribuzione nelle fasce d'età considerate veda tra i 25 e 34 anni i padri soli e le coppie senza figli con i tassi più elevati di occupazione. Nella successiva fascia di età 35-44anni gli uomini – fatto salvo per i single – si addensano intorno a un tasso di piena occupazione, mentre nella classe d'età successiva si registra una lieve flessione per tutte le tipologie, più marcata per quanto riguarda i single. Infine, tra i lavoratori senior la caduta dei tassi di occupazione interessa in forma analoga tutte le tipologie di soggetti.

Considerando la componente femminile, la distribuzione dei tassi di occupazione per età e tipologia familiare si presenta molto meno compatta rispetto agli uomini, lasciando pertanto emergere la stretta connessione tra dimensione lavorativa e familiare e ponendo in evidenza come siano in particolare le madri in coppia con figli a registrare i minori tassi di occupazione.

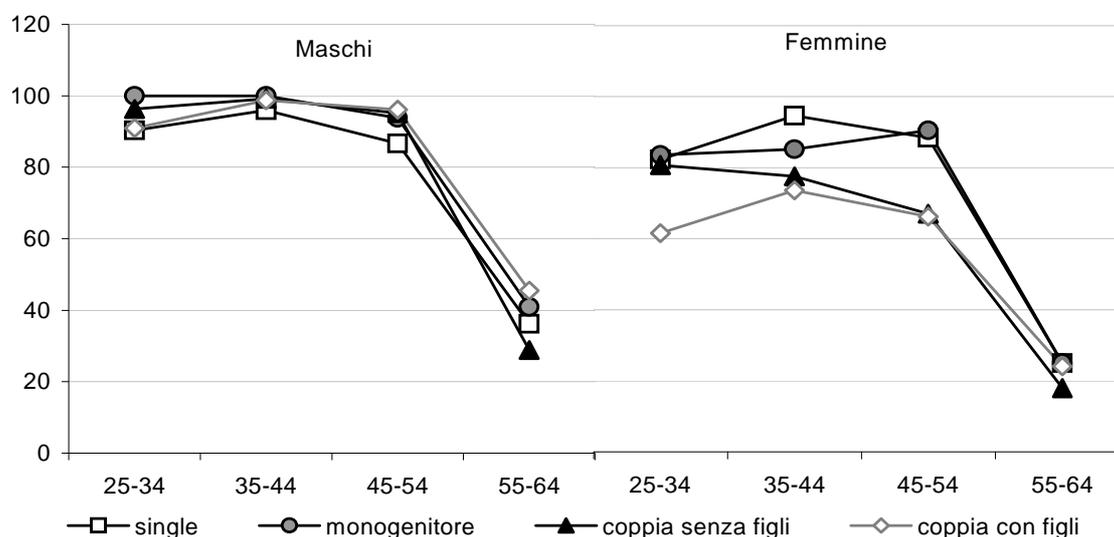
Nelle fasce di età comprese tra 25 e 35 anni e in quella successiva, compresa tra 35 e 44, è tra le single e le madri sole che i tassi di occupazione presentano livelli più alti, prossimi alla piena occupazione. Per quanto riguarda le single tali valori fanno ipotizzare un forte investimento nella sfera lavorativa che non registra significative interferenze con la dimensione familiare.

Per quanto riguarda i dati relativi alle madri sole, gli elevati tassi di occupazione (spiegabili con la necessità di garantire sufficienti entrate economiche) lasciano ipotizzare che tale permanenza sul mercato possa creare forti "stress da conciliazione" in mancanza di una rete familiare che la sostenga. Tra l'altro, sempre per quanto riguarda le donne monogenitore, si rileva come i loro tassi di occupazione si dimostrino elevati anche nella fascia d'età 45-54, quando invece per le altre donne si registra già la fase discendente della partecipazione.

Infine, per le ultracinquantacinquenni la caduta dei tassi di occupazione si dimostra pronunciata, in particolare per le donne che vivono in coppia senza figli.

Tra i padri soli, il tasso di occupazione presenta livelli in linea con le tipologie familiari maschili, fatto salvo la fascia di età 25-34, in cui si hanno valori lievemente più elevati e di piena occupazione.

Figura 1 - Tasso di occupazione delle persone di 25-64 anni per sesso, classe di età, ruolo in famiglia in Friuli Venezia Giulia nel 2007. Val. %



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Per quanto riguarda i dati relativi alle madri sole, gli elevati tassi di occupazione trovano possibili motivazioni in letteratura sia nella necessità di garantire sufficienti entrate economiche, sia con titoli di studio più elevati, sia con una maggiore presenza di tempi indeterminati, ma anche con un numero di figli inferiori rispetto alla media delle donne in coppia (Zanatta, 2008). In ogni caso, tale permanenza sul mercato può determinare "stress da conciliazione" superiori rispetto alle donne che vivono entro una rete relazionale e territoriale in grado di sostenerle. Tra l'altro, sempre per quanto riguarda le donne monogenitore, si rileva come i loro tassi di occupazione si dimostrino elevati anche nella fascia

d'età 45-54 (come nelle donne single), quando invece per le altre tipologie si registra già la fase discendente della partecipazione.

3 METODOLOGIA DELLA RICERCA

3.1 Il piano di campionamento

Per conoscere i fabbisogni di conciliazione espressi dai nuclei monogenitoriali aventi come capofamiglia una donna, si è optato per un'indagine di tipo *quantitativo* e in particolare una *rilevazione telefonica* su un campione di donne residenti in Friuli Venezia Giulia, di età compresa tra i 20-60 anni il cui nucleo familiare fosse rappresentato dall'intervistata e da uno o più figli minori conviventi.

La *survey* (e l'elaborazione dei dati), affidata a SWG, è stata strutturata in modo da garantire una rappresentatività adeguata sia a livello territoriale (livello provinciale e – per Udine e Pordenone – anche subterritoriale), sia per fasce di età.

Non essendo disponibile l'universo dei nuclei monogenitoriali, si è proceduto ricostruendo l'universo delle donne che risultano *non coniugate* (e dunque vedove, divorziate, separate, single) residenti in Friuli Venezia Giulia utilizzando come fonte l'Istat, in particolare le banche dati demografiche, con aggiornamento al 31.12.2007 e stabilendo il peso di ciascuna provincia.

Tabella 7 - Donne in età 20-60 per stato civile e provincia, al 31.12.2007. Val. ass. e %

		UD	PN	GO	TS	FVG
Popolazione femminile 20-60 anni	v.a.	148.619	85.843	37.728	62.298	334.488
Pop femminile in età 20-60 anni non coniugata	v.a.	54.222	28.568	13.429	24.065	120.284
Incidenza delle non coniugate sul totale	v.%	36,5	33,3	35,6	38,6	36,0
Distribuzione delle non coniugate per provincia	v.%	44,1	24,0	11,5	20,4	100,0

Fonte: ne. elaborazione su dati Istat - <http://demo.istat.it/pop2007/index.html>

I nominativi delle donne da intervistare sono stati individuati attraverso Ergon@t, dal momento che il focus della ricerca si è concentrato su un gruppo specifico di donne-monogenitore, ovvero coloro che risultassero attive (o potenzialmente attive) rispetto al mercato del lavoro. Dalla banca dati sono stati estratti 6.000 nominativi, comprendenti un campione di 2.000 prime scelte e 4.000 riserve. Sulla base del campione di prime scelte sono state definite preliminarmente le quote di campionamento, con una stratificazione rispetto alle seguenti dimensioni: provincia di residenza, dimensione del comune di residenza (sono state individuate tre tipologie: "capoluogo" di provincia, centro "medio", con una popolazione compresa tra 5mila e 10mila abitanti e "piccolo", con una popolazione inferiore ai 5mila abitanti), fascia territoriale (che per la provincia di Udine sono risultate tre: "alta", riferita all'era montana, "media", riferita alla porzione centrale della provincia e "bassa" riferita alla fascia costiera), e due per la provincia di Pordenone: "alta" – comprendente la zona montana e pedemontana del territorio, e "bassa", con riferimento al resto dell'area provinciale). Inoltre, in fase preliminare, sono stati definiti anche i parametri indicativi con riferimento all'età delle intervistate: all'interno del range 20-60 anni, si sono tenuti come riferimento quattro classi di età: 24-30 anni, 31-40 anni, 41-50 anni e 51-60 anni. Le unità di rilevazione, all'interno dei singoli strati, sono poi state selezionate attraverso una scelta casuale.

Tabella 8 - Schema di campionamento (per le sole Province di Udine e Pordenone)

Fascia territoriale	v.a.	%
Basso Friuli	155	26,7
Medio Friuli	332	57,1
Alto Friuli	94	16,2
Totale	581	100,0

Tabella 9 - Schema di campionamento. Val. ass. e %

Provincia	Numero interviste per dimensione del Comune			Totale
	Piccolo	Medio	Capoluogo	
	v.a.			
Udine	92	166	143	401
Pordenone	70	66	44	180
Trieste	13	17	257	287
Gorizia	28	75	29	132
Totale	203	324	473	1.000
	v. %			
Udine	9,2	16,6	14,3	40,1
Pordenone	7,0	6,6	4,4	18,0
Trieste	1,3	1,7	25,7	28,7
Gorizia	2,8	7,5	2,9	13,2
Totale	20,3	32,4	47,3	100,0

La *survey telefonica* è stata condotta da SWG tra aprile e maggio 2009, con un team di 10 intervistatrici, alle quali, nell'ambito del *briefing* iniziale, l'Agenzia regionale del lavoro ha illustrato nel dettaglio le finalità della ricerca.

Le interviste telefoniche sono state precedute dall'invio di una lettera informativa alle donne inserite nel campione nella quale l'Agenzia ha illustrato le finalità della ricerca, le modalità della rilevazione e indicato i referenti cui eventualmente rivolgersi per ulteriori informazioni.

Complessivamente sono state condotte 1.234 interviste telefoniche (con metodo CATI) e di queste, 233 non sono state portate a termine per rifiuto o perché non rispondenti ai criteri relativi alla composizione effettiva del nucleo familiare.

Pertanto sono state realizzate 1.001 interviste complete. La buona distribuzione dei dati raccolti rispetto alle variabili di stratificazione non ha reso necessaria l'applicazione di una procedura di ponderazione (post-stratificazione) ai dati.

3.2 Lo strumento di rilevazione

L'indagine *telefonica*, si è basata su un questionario strutturato elaborato dall'Agenzia regionale del lavoro e suddiviso in quattro sezioni, per un totale di 40 domande tutte a risposta chiusa, fatto salvo un campo note finale in cui le intervistatrici avevano la possibilità di trascrivere eventuali osservazioni.

La prima sezione è stata necessaria per verificare la eleggibilità della persona rispondente e dunque finalizzata a capire se la persona rientrasse nel *range* di età previsto dal disegno della ricerca, se fosse effettivamente la capofamiglia di un nucleo monogenitoriale.

La seconda sezione ha fotografato il profilo anagrafico e familiare, rilevando i dati sulla nazionalità della donna, il comune e la provincia di residenza, il titolo di studio e lo stato civile (la ricerca infatti ha incluso anche donne sposate ma non conviventi con il marito, perché per esempio separate di fatto). Il questionario ha quindi rilevato la composizione del nucleo familiare rispetto alla presenza e al numero dei figli conviventi e la presenza e il ruolo di una rete familiare e del padre e si è quindi soffermato sulla presenza di possibili criticità incontrate dalle donne rispetto a una serie di strutture per l'infanzia con riferimento non solo alla disponibilità in termini di posti disponibili, ma anche relativamente alla distanza da casa/lavoro, alla rigidità degli orari e dei periodi di chiusura nell'arco dell'anno, alla presenza di servizi che possono favorire la conciliazione (tra cui, per esempio, il servizio di pre/post accoglienza o di trasporto dedicato).

Le domande si sono quindi orientate a rilevare da chi sono seguiti i figli al di fuori dell'orario scolastico. Nella medesima sezione dedicata alla fotografia del nucleo familiare si è rilevata la presenza di altri familiari conviventi, sia per capire il loro ruolo come *caregiver* di supporto alla gestione della famiglia, La

terza sezione si è focalizzata quindi sulla condizione occupazionale dell'intervistata, verificando – per chi si è dichiarata priva di occupazione o inattiva rispetto al mercato del lavoro i motivi di tale condizione, cercando di capire quali siano le entrate economiche, ma anche indagando se la persona sia alla ricerca di un nuovo impiego e le difficoltà eventualmente incontrate e a quali soggetti ha fatto riferimento per cercare un impiego.

Per coloro che si sono invece dichiarate occupate si è approfondito il contesto lavorativo, dal settore economico al ruolo svolto in azienda, all'anzianità lavorativa. Si è cercato quindi di conoscere l'orario di lavoro e di verificare se la persona conoscesse e/o avesse usufruito di formule di conciliazione e – in caso affermativo – con quali impatti rispetto al proprio lavoro.

Una successiva sezione si è soffermata a capire quale sia la condizione economica dell'intervistata, sia rispetto alla principale fonte di reddito, sia in riferimento all'abitazione, oltre che alla percezione del proprio status economico.

L'ultima sezione ha raccolto le proposte delle intervistate, relativamente alle aspettative rispetto al proprio lavoro, cercando raccogliere una riflessione sulle differenze percepita tra la condizione di vita di una donna sola che deve occuparsi da sola della famiglia rispetto a una donna che può contare su un partner, per portare quindi l'intervistata a indicare quale sia il problema principale che andrebbe risolto per aiutare a gestire lavoro e famiglia di un nucleo monogenitoriale.

4 IL PROFILO SOCIO ANAGRAFICO DELLE INTERVISTATE E DELLE LORO FAMIGLIE

La prima parte del questionario ha focalizzato l'attenzione sul profilo socio anagrafico delle donne intervistate. In particolare le variabili prese in considerazione sono state: l'età, la nazionalità, il comune e la provincia di residenza, il titolo di studio e lo stato civile.

Un secondo elemento rilevato attraverso la parte preliminare del questionario ha riguardato le caratteristiche della famiglia delle intervistate. Nello specifico è stato chiesto il numero e l'età dei figli, nonché la presenza di altre persone conviventi.

Questo primo approfondimento è parso utile per meglio comprendere in che misura questi elementi influenzino le modalità di gestione del lavoro di cura e accudimento da parte delle madri sole, individuando le variabili che possono costituire una criticità per la conciliazione dei tempi da dedicare alla famiglia e quelli da dedicare al lavoro.

Partendo dalla variabile età, il campione, come abbiamo visto nella nota metodologica, è composto da donne di età compresa tra i 24 e i 60 anni. Si tratta di una fascia d'età in cui si presume che il fabbisogno di tempo da parte della componente femminile della forza lavoro sia maggiore, per la probabile presenza di figli minori e, per le fasce di età più elevate, di genitori o suoceri anziani bisognosi di cure o di familiari non autosufficienti. Più nello specifico ha un'età compresa tra 24 e 30 anni il 9,9% del campione, tra 31 e 40 anni il 34,6%, tra 41 e 50 anni il 43,5% e, infine, tra 51 e 60 anni il 12,1% (Tabella 10).

La dimensione dell'età rappresenta un fattore importante, in quanto l'organizzazione dei tempi della vita quotidiana delle madri sole cambia al mutare delle fasi del proprio ciclo di vita e dell'età dei figli. È infatti probabile che donne giovani in età fertile abbiano a carico l'attività di cura di figli piccoli e che donne di età più matura debbano occuparsi non solo dei figli, ma anche di familiari anziani non autosufficienti o bisognosi di cure.

Come abbiamo appena potuto osservare il campione vede una grande concentrazione delle madri sole nelle fasce centrali, in particolare tra le over 40. Si tratta di una fascia di età che può rappresentare un elemento di criticità rispetto all'inserimento o alla permanenza nel mercato del lavoro, in particolare nel caso in cui sia accompagnato da altri fattori, quali bassi titoli di studio, competenze professionali di scarso livello e difficoltà di conciliazione dei tempi³.

³ Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca, Ires Fvg, Cciaa Udine (a cura di) (2003)

Tabella 10 - Distribuzione del campione per fasce d'età. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	%
Tra 24 e 30 anni	99	9,9
Tra 31 e 40 anni	346	34,6
Tra 41 e 50 anni	435	43,5
Tra 51 e 60 anni	121	12,1
Totale	1.001	100

Per quanto riguarda la nazionalità, la maggior parte delle intervistate, pari all'89,9%, è cittadina italiana, mentre il 10,1% è straniera (Tabella 11). Anche questo elemento può rappresentare una discriminante nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Infatti, solitamente le donne straniere non dispongono nel Paese di immigrazione del supporto derivante dai familiari, quindi, in mancanza di servizi di accudimento, soffrono maggiormente le difficoltà di gestione dei figli e del lavoro⁴.

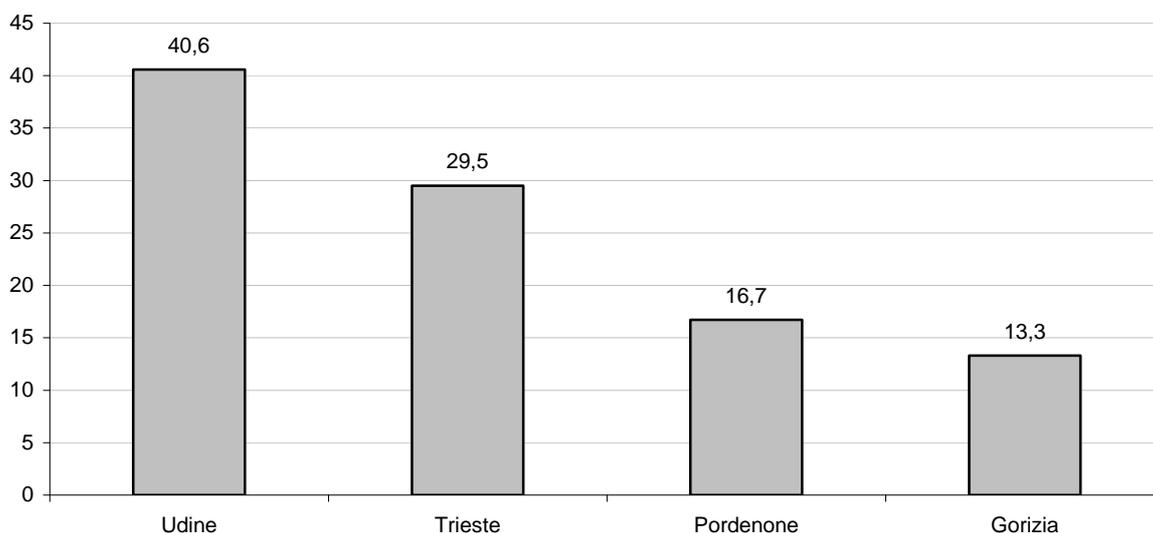
Tabella 11 - Distribuzione del campione per nazionalità. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	v. %
Italiana	900	89,9
Non italiana	101	10,1
Totale	1.001	100

Le intervistate risiedono per il 40,6% (pari a 406 in v.a.) in Provincia di Udine, per il 29,5% (pari a 295 in v.a.) in quella di Trieste, per il 16,7% (pari a 167 in v.a.) a Pordenone e per il 13,3% (pari a 133 in v.a.) a Gorizia (Figura 2).

Il 48,3% del campione risiede in un capoluogo, il 31,9% in un comune di medie dimensioni e il 19,9% in un piccolo comune. Infine, considerando la fascia territoriale delle residenti nelle Province di Udine e Pordenone – pari in totale a 573 – il 58,5%, risiede nel Medio Friuli, il 26,9% nel Basso Friuli e il 14,7% in Alto Friuli.

Figura 2 - Distribuzione delle intervistate per Provincia di residenza. Val. %. (N. casi validi=1.001)



Prendendo in considerazione la distribuzione delle intervistate per titolo di studio (Figura 3), si può rilevare una lieve prevalenza di titoli medio-alti. In particolare raggiungono il 40,2% (pari a 402 in v.a.) le diplomate alle scuole superiori e il 17,1% (pari a 171 in v.a.) le laureate o con titoli di studio post laurea.

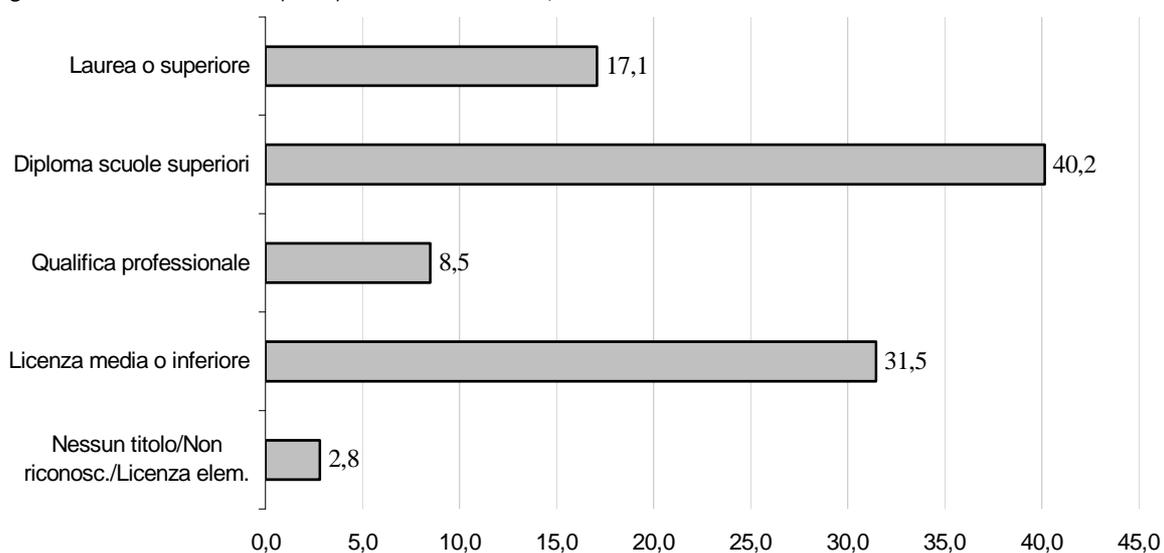
⁴ Cfr. Osservatorio Regionale Immigrazione (2007) e Bordogna M.T. (2000).

Osservando i titoli medio-bassi si rileva che il 31,5% (pari a 315 in v.a.) delle intervistate possiede la licenza media o inferiore, l'8,5% (pari a 85 in v.a.) ha una qualifica professionale e il 2,8% (pari a 28 in v.a.) possiede la sola licenza elementare oppure non ha alcun titolo o ha un titolo non riconosciuto in Italia⁵.

Il titolo di studio rappresenta una variabile importante nell'analisi della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in quanto concorre nel determinare la tipologia di figura professionale che potrebbe essere potenzialmente ricoperta in azienda.

Come osservato, oltre il 40% del campione possiede un titolo di studio medio-basso, un fattore che, in particolare per le donne a rischio di espulsione dal mercato del lavoro o in cerca di occupazione dopo un lungo periodo di assenza, può contribuire a rendere più difficile la permanenza o il reingresso, in quanto il livello di conoscenze e competenze possedute non è sufficiente a rispondere alle aspettative e alle richieste delle aziende. Sarebbe quindi importante in questi casi avviare interventi di formazione e aggiornamento finalizzati alla riqualificazione delle competenze.

Figura 3 - Distribuzione del campione per titolo di studio. Val. %. (N. casi validi=1.001)



Prendendo in considerazione lo stato civile (Figura 4) emerge che quasi la metà delle intervistate, pari al 43,4% (pari a 434 in v.a.), è separata o divorziata. Segue il 41,4% (pari a 414 in v.a.) di donne nubili, il 12% (pari a 120 in v.a.) di vedove e 33 donne che risultano come stato civile coniugate, ma vivono separate dal marito in forma non ufficiale e in alcuni casi perché il coniuge si trova all'estero per motivi di lavoro per lunghi periodi dell'anno.

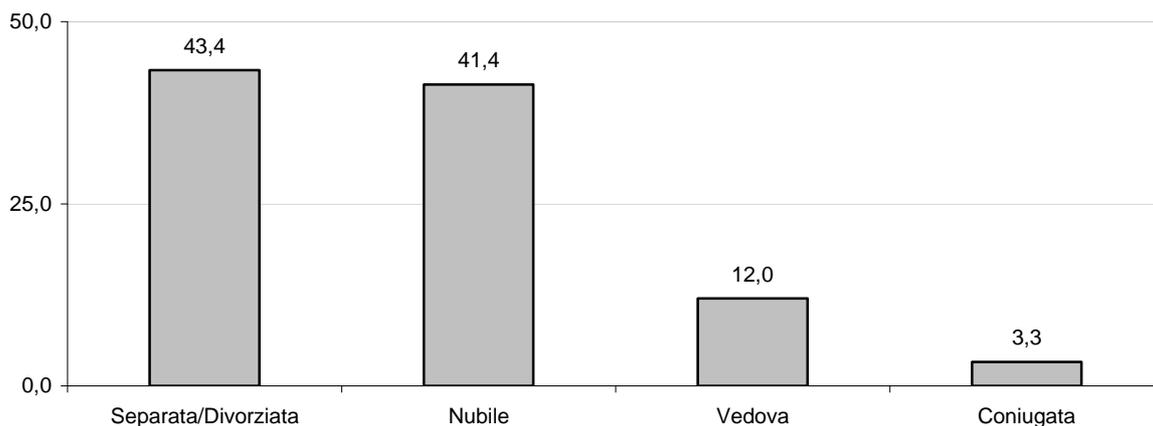
Questi dati ci permettono di evidenziare la tendenza registrata negli ultimi anni per cui lo stato civile delle madri sole si è profondamente modificato, diminuendo il peso delle vedove e aumentando quello delle donne separate o divorziate. In base ai dati Istat (2005a), infatti, nell'arco di 10 anni queste ultime sono aumentate di 12 punti percentuali, raggiungendo nel 2003 il 39,5% del totale delle madri sole, mentre le prime sono diminuite di altrettanto, scendendo al 52,8%. Nello stesso anno le donne nubili erano pari al 7,7% del totale.

Sarà quindi importante osservare in che modo l'aumento dei divorzi e delle separazioni - e la conseguente crescita del numero di donne che si trova ad affrontare una maggiore precarietà nelle relazioni familiari - incida sui fabbisogni delle madri relativi alla gestione della famiglia e dei figli. Altresì, il fatto di essere soli in età avanzata può portare a una maggiore necessità di assistenza.

⁵ Nell'ambito della ricerca il titolo di studio è stato utilizzato come variabile d'incrocio con lo scopo di approfondire alcuni dati emersi dalle risposte fornite dalle intervistate.

Per questo motivo i titoli di studio sono stati aggregati in due categorie: medio-basso (licenza elementare/nessun titolo/titolo non riconosciuto, licenza media e qualifica professionale) e medio-alto (diploma superiore, laurea e titoli post laurea).

Figura 4 - Distribuzione delle intervistate per stato civile. Val. %. (N. casi validi=1.001)

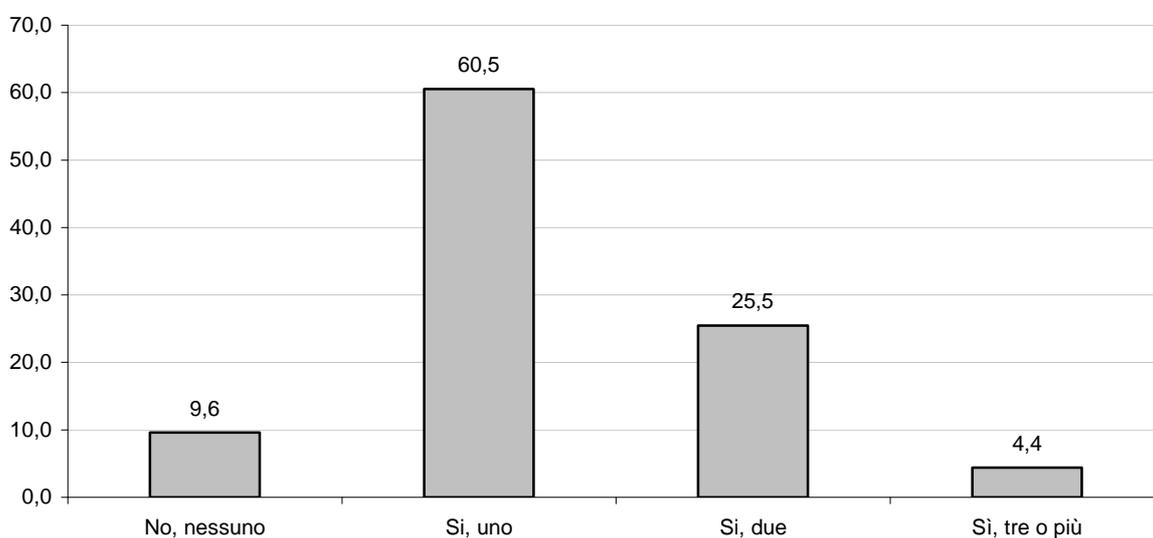


Considerando la presenza di figli nel nucleo familiare, oltre il 90% (905 in v.a.) del campione ha figli minori conviventi, mentre 96 soggetti non ne hanno. In particolare, il 60,5% delle intervistate (pari a 606 in v.a.) ha un figlio, il 25,5% (pari a 255 in v.a.) ne ha due e il 4,4% (pari a 44 in v.a.) ne ha tre o più (Figura 5).

Tali dati risultano importanti, in quanto considerando che la presenza di un figlio aumenta il carico del lavoro di cura per una donna, un numero maggiore di figli comporta un ulteriore ampliamento dell'impegno nelle attività di gestione della famiglia e, quindi, una riduzione del tempo a disposizione per svolgere un'attività lavorativa.

La prevalenza di madri con un unico figlio si pone in linea sia con il dato medio regionale che vede poco più di un figlio per donna (1,3, nel 2007⁶), sia con gli studi che evidenziano come l'aver più figli tenda a rallentare fenomeni di separazione coniugale (Zanatta, 2008).

Figura 5 - Distribuzione delle intervistate per numero di figli minori conviventi. Val. %. (N. casi validi=1.001)



Sono soprattutto le donne vedove ad avere più figli, mentre le donne separate o divorziate e le nubili hanno per la maggior parte un figlio solo. Le ragioni possono essere ricercate nel fatto che le vedove, in genere di età più elevata, hanno avuto l'opportunità di avere più gravidanze prima della scomparsa del coniuge.

Al contrario, nel caso delle donne nubili difficilmente viene ripetuta l'esperienza di allevare un figlio senza l'aiuto di un partner e nel caso delle separate/divorziate il periodo di convivenza più breve e

⁶ <http://www.istat.it/popolazione/>

l'esistenza di tensioni all'interno della coppia ha sicuramente inciso sul numero delle maternità (Istat, 2005a).

Tabella 12 - Numero di figli o altri minori conviventi con l'intervistata e stato civile. Val. %.

N. figli/altri minori che vivono con l'intervistata	Stato civile			
	Nubile	Separata/ Divorziata	Vedova	Coniugata
Un figlio	62,6	61,1	51,7	60,6
Due figli	18,1	30,0	35,0	24,2
Tre o più figli	3,6	5,1	5,0	3,0
Nessuno	15,7	3,9	8,3	12,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Per quanto riguarda l'età dei figli conviventi, è stata realizzata una fotografia considerando i minori fino/oltre i 14 anni, in base alla considerazione che bambini piccoli – in particolare se in età prescolare – richiedono una presenza costante dei genitori o di persone adulte che li accudiscano. Al contrario, a partire dai 14 anni, con l'ingresso nelle scuole superiori di secondo grado, si può ipotizzare una maggiore autonomia da parte dei figli e, di conseguenza, una minore incidenza del tempo che le madri devono dedicare loro. Inoltre, la scelta di dividere le fasce d'età in due macrocategorie deriva anche dal fatto che eventuali incentivi o opportunità volte a facilitare la gestione del lavoro e della famiglia da parte dei genitori solitamente riguardano un target di famiglie con figli piccoli⁷. Scendendo nel dettaglio, su 905 donne con almeno un figlio minore (sono comprese quindi sia le madri con un figlio unico, sia coloro che hanno più figli), il 74% ha il primo bambino di età inferiore a 14 anni (a fronte del 26% con figli di età superiore). Superano la metà, con il 51,8% su un totale di 299, le intervistate con almeno due figli, di cui il secondo di età inferiore ai 14 anni (contro il 48,2% con figli di età più elevata). Infine, sono il 36,4% su un totale di 44 soggetti, coloro che hanno almeno tre figli di cui il terzo con meno di 14 anni.

Tabella 13 - Età dei figli delle intervistate. Val. ass. e %. (N. casi validi=905)

	Fino a 14 anni		Oltre 14 anni		Totale
	v.a.	% sul totale	v.a.	% sul totale	v.a.
Primo figlio	670	74,0	235	26,0	905
Secondo figlio	155	51,8	144	48,2	299
Terzo figlio	16	36,4	28	63,6	44

Infine, è stato chiesto alle donne intervistate se, oltre ai figli o altri minori, vi sono altre persone conviventi. Ha risposto affermativamente il 21,3% (pari a 213 in v.a.) del campione, mentre la maggior parte delle intervistate, pari al 78,7% (788 in v.a.) ha sostenuto di non convivere con altre persone. Alle intervistate che hanno affermato di convivere con altre persone – in totale 213 – è stato chiesto di specificare chi sono i soggetti con cui convivono e di indicarne il numero, dati utili per comprendere qual è il principale *network* familiare a cui possono fare immediato riferimento in caso di necessità. È emerso che i soggetti maggiormente presenti sono i genitori, conviventi nel 34,8% dei casi con le intervistate. Scendendo nel dettaglio, il 18,8% del campione vive con un genitore e il 16% con due (Tabella 14). Questi dati mostrano l'importanza della rete familiare, è possibile, infatti, come vedremo meglio in seguito, che la coabitazione con i genitori sia una scelta realizzata affinché la madre sola possa ricevere un supporto da essi nella gestione della casa e dei figli.

Tra i soggetti conviventi seguono i fratelli/sorelle nel 15,9% dei casi. È probabile che in questo caso le intervistate siano di giovane età e residenti nella famiglia d'origine. Per gli altri soggetti si rilevano percentuali molto basse di convivenza. In particolare abitano anche con i nonni il 4,2%, con zii e cugini il

⁷ Si riportano come esempi l'istituto dei congedi parentali, rivolto alle famiglie con figli di età non superiore agli 8 anni, e l'art. 9 della L. 53/00 che dà priorità ai progetti di conciliazione in cui i destinatari sono genitori con bambini fino a 12 anni di età o 15 in caso di adozione/affidamento.

2,4%, con altri soggetti il 60,5%, tra i quali risultano nuovi partner della donna, con i quali tuttavia la convivenza è molto recente.

Tabella 14 - Numero e tipologia di persone (diverse dai figli) che vivono con l'intervistata. Val. %. (N. casi validi=213)

Tipologia di persone conviventi	Genitori	Suoceri	Fratelli/ sorelle	Nonni	Zii/ cugini	Altri
Numero di persone						
Uno	18,8	1,4	13,6	2,8	1,9	56,3
Due	16,0	0,0	2,3	1,4	0,5	4,2
Totale	34,8	1,4	15,9	4,2	2,4	60,5

In sintesi il campione intervistato presenta le seguenti caratteristiche: per quanto riguarda l'età, si concentra per la maggior parte nelle fasce di età comprese tra 41 e 50 anni. Il diploma di scuola superiore è il titolo di studio maggiormente rilevato, seguito dalla licenza media o da nessun titolo. La maggior parte delle madri sole è separata/divorziata e ha un figlio solo. Coloro che coabitano con altri soggetti oltre ai propri figli minori raggiungono il 21,3%. Solitamente la coabitazione avviene con i propri genitori, aspetto che indica un ritorno nel nucleo familiare d'origine (c.d. fenomeno della *ricoabitazione*⁸), condizione che consente alla madre sola di avere meno costi, ma anche un supporto nella gestione dei figli.

5 LA DIMENSIONE DELLA CURA NELL'AMBITO DEL NUCLEO FAMILIARE

5.1 La gestione dei figli

Dopo aver ricavato la fotografia del profilo socioanagrafico delle intervistate e della loro famiglia si è rivolta l'attenzione sulla dimensione del *care*, intesa non solo nei confronti dei figli minori, ma anche rispetto ad eventuali familiari o parenti anziani o non autosufficienti che necessitano di assistenza. Sono state prese in considerazione, quindi, le modalità di gestione dei carichi di cura da parte delle intervistate e le relative criticità. Trattandosi di madri sole – il cui status potrebbe rendere più difficile la gestione degli impegni familiari e lavorativi – è interessante andare ad osservare se vi è una rete familiare o informale che consente di ovviare alla mancanza della presenza costante di un coniuge/partner.

Si è quindi analizzata la tipologia di contributo apportato dal padre dei figli, le soluzioni adottate per la gestione complessiva dei figli (e dunque considerando sia l'aspetto educativo, sia quello "logistico", legato per esempio al trasporto verso/da scuola) e di altri familiari anziani o disabili. L'analisi è stata effettuata sulla parte del campione con almeno un figlio minore convivente, pari in totale a 905 donne. Considerata l'alta incidenza nel campione delle donne separate/divorziate e di quelle nubili, un primo aspetto analizzato riguarda la tipologia di contributo apportato dal padre del/dei figlio/i. Un elemento ritenuto interessante anche alla luce dei recenti studi che evidenziano come stia (pur lentamente) mutando il ruolo dei padri nella gestione complessiva della genitorialità (Zajczyk e Ruspini, 2008; Calafà, 2007). Considerata la situazione di madri sole, tale aspetto poteva risultare marginale, invece è emerso una quota significativa di padri che contribuiscono non solo da un punto di vista economico, ma anche di gestione dei figli. In particolare, dalle interviste emerge come oltre un terzo delle intervistate, pari al 36,2% del campione (328 in v.a.), non riceva alcun supporto dal padre, situazione che se da un lato può essere determinata dalla scomparsa del genitore, oppure dal mancato riconoscimento del figlio, ma altrettante, pari al 34,4% (311 in v.a.) lo riceve sia da un punto di vista economico sia "gestionale". Una percentuale abbastanza alta di madri, pari al 23,5% (213 in v.a.), ottiene dal padre dei propri figli solo un aiuto economico, mentre sono poche (in totale 31 soggetti) le donne che ricevono un aiuto esclusivamente relativo alla gestione della famiglia (Tabella 15).

⁸ Cfr. Zanatta, 2008 p.58.

Tabella 15 - Tipo di contributo apportato dal padre del/i figlio/i. Val. ass. e %. (N. casi validi=905)

	v.a.	%
In nessun modo	328	36,2
Sia economicamente, sia nella gestione	311	34,4
Solo economicamente	213	23,5
Solo nella gestione	31	3,4
Non risponde	22	2,4
Totale (Donne con figli/minori conviventi)	905	100,0

Cercando di approfondire quanto appena illustrato, è interessante osservare se vi sono differenze legate ad alcune variabili, in particolare l'età e la condizione lavorativa delle intervistate. Innanzitutto si può osservare un'incidenza maggiore di coloro che ricevono un contributo dal padre del bambino tra le donne di età inferiore ai 40 anni (pari al 66,8%), piuttosto che tra le intervistate over 40, in cui tale percentuale, pur rimanendo comunque elevata e superiore alla metà, non supera il 57,2%.

Si può ipotizzare che all'avanzare dell'età vi sia una minore necessità di ricevere un supporto da parte del padre del/i figlio/i, sia per una maggiore indipendenza economica raggiunta dalle madri, sia per un'accresciuta autonomia dei figli, ma si può ritenere che nelle fasce di età più avanzate vi sia anche una cultura della genitorialità che attribuisce prevalentemente alla madre la gestione dei figli. Infine, con l'aumentare dell'età cresce il numero di donne rimaste sole per la scomparsa del partner (Tabella 16).

Tabella 16 - Distribuzione delle intervistate per età e contributo apportato dal padre del/i figlio/i. Val. ass. e %. (N. casi validi=905)

	Età delle intervistate					
	Fino a 40 anni		41 anni e oltre		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	261	66,8	294	57,2	555	61,3
No	125	32,0	203	39,5	328	36,2
Non risponde	5	1,3	17	3,3	22	2,4
Totale	391	100,0	514	100,0	905	100,0

Considerando la variabile della condizione occupazionale, emerge che sul totale delle occupate il 63,1% riceve un contributo dal padre del bambino, a fronte del 35,9% che non lo riceve, mentre tra le donne non occupate la percentuale di coloro che possono contare sul supporto del padre del/i figlio/i scende al 56,4% e raggiunge il 37,3% tra coloro che non ricevono tale aiuto (Tabella 17).

Tabella 17 - Distribuzione delle intervistate per condizione lavorativa e contributo apportato dal padre del/i figlio/i. Val. ass. e %. (N. casi validi=905)

	Condizione lavorativa attuale					
	Occupata		Non occupata		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	422	63,1	133	56,4	555	61,3
No	240	35,9	88	37,3	328	36,2
Non risponde	7	1,0	15	6,4	22	2,4
Totale	669	100,0	236	100,0	905	100,0

Prendendo in considerazione la distribuzione delle intervistate nelle singole province di residenza, emerge che in provincia di Udine coloro che ricevono un contributo da parte del padre del bambino sono 211 (pari al 61,3%), contro coloro che non lo ricevono, pari a 113. In provincia di Pordenone le intervistate che affermano di ricevere un supporto sono 82 (pari al 58,1%), a Trieste sono 189 (pari al 64,2%, l'incidenza più elevata rispetto alle altre province) e, infine, in provincia di Gorizia le madri che ricevono un supporto dal padre sono 73, ovvero il 57,9%.

Tabella 18 - Distribuzione provinciale delle intervistate e tipologia di contributo ricevuto dal padre del/i bambino/i. Val. ass. (N. casi validi=905)

	Provincia di residenza				
	Udine	Pordenone	Trieste	Gorizia	Totale
Sì	211	82	189	73	555
In nessun modo	113	58	105	52	328
Non risponde	20	1	0	1	22
Totale	344	141	294	126	905

Considerando l'insieme di madri occupate i cui contratti possono presentare vincoli di orario (e dunque escludendo imprenditrici e coadiuvanti, cfr. succ. 40), nelle ore non coperte dall'asilo nido o dalla scuola, che il principale soggetto che si occupa dei figli è nel 54% dei casi (pari a 489 in v.a.) l'intervistata stessa. In particolare emerge che sono soprattutto le madri che hanno un orario di lavoro part-time a gestire autonomamente i/il figli/o (pari al 60,3% contro il 46,7% delle lavoratrici full time) (Tabella 19). L'assenza di una forte rete familiare a supporto o di soluzioni valide dal punto di vista dei servizi all'infanzia, nonché di strumenti organizzativi in azienda, porta le donne a scegliere la riduzione dell'orario lavorativo che, quindi, appare essere come una strategia obbligata per risolvere le criticità di conciliazione.

Sempre considerando i soggetti da cui vengono accuditi i figli, si afferma, come in altre ricerche condotte sulla conciliazione in regione, il ruolo fondamentale *dei nonni-baby sitter* (Consigliera di parità, 2008). Infatti, il 23,5% (213 in v.a.) delle intervistate si affida loro per l'accudimento dei bambini nelle ore extra scolastiche. Non emergono differenze particolarmente rilevanti tra le lavoratrici a tempo pieno e quelle con un lavoro part-time, infatti le prime usufruiscono del supporto dei nonni nel 27,9% dei casi e le seconde nel 21,1%. I nonni, quindi, rappresentano un *soggetto-chiave* importante indipendentemente dal tipo di orario lavorativo.

Nell'8,7% (79 in v.a.) dei casi i figli non sono accuditi da nessuno: si tratta di ragazzi con oltre 14 anni e già in grado di gestirsi in modo autonomo. Sono il 3,6% (33 in v.a.) le donne che usufruiscono dell'aiuto di un altro familiare o conoscente e il 3,5% (32 in v.a.) coloro che si avvalgono di una baby sitter o di altri soggetti a pagamento. Percentuali inferiori sono state rilevate per le altre categorie di soggetti: il 2% usufruisce dei servizi di strutture di accudimento pubbliche, l'1,5% ha figli più grandi in grado di badare ai fratelli più piccoli, l'1,5% può essere supportata dal padre dei figli e solo in 3 casi i bambini vengono affidati a centri di accudimento privati. Inoltre, nonostante le percentuali siano molto basse, è emerso che sono soprattutto le donne con un lavoro full time a chiedere un aiuto sia alla propria famiglia d'origine sia all'esterno della stessa, ad esempio attraverso servizi a pagamento.

Tabella 19 - Soggetti che accudiscono i figli durante le ore non coperte da asilo nido/scuola e tipologia di orario lavorativo. Val. ass. e %. (N. casi validi=832)

Durante le ore non coperte da asilo nido/scuola i suoi figli vengono prevalentemente accuditi da	L'orario di lavoro è/era							
	Part-time		Full time		Non risponde		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dall'intervistata	211	60,3	224	46,7	2	100,0	437	52,5
Dai nonni	74	21,1	134	27,9	0	0,0	208	25,0
Da nessuno	25	7,1	47	9,8	0	0,0	72	8,7
Baby sitter o altri a pagamento	9	2,6	22	4,6	0	0,0	31	3,7
Da altro familiare/conoscente	9	2,6	21	4,4	0	0,0	30	3,6
Da strutture pubbliche (doposcuola/ludoteche)	7	2,0	11	2,3	0	0,0	28	2,2
I figli grandi badano ai più piccoli	5	1,4	9	1,9	0	0,0	14	1,7
Dal padre	6	1,7	8	1,7	0	0,0	14	1,7
Da strutture private (doposcuola/ludoteche)	1	0,3	2	0,4	0	0,0	3	0,4
Non risponde	3	0,9	2	0,4	0	0,0	5	0,6
Totale	350	100,0	480	100,0	2	100,0	832	100,0

Il quadro appena delineato ci consente di osservare che, qualora non vi sia la possibilità di occuparsi in modo autonomo dei figli, è prevalentemente la rete di relazioni informali – principalmente costituita dai nonni – la modalità preferita per far fronte a tale necessità da parte delle madri sole. Si tratta di una modalità di gestione delle attività di cura che riflette il modello di *welfare familistico*, caratterizzato dalla peculiarità per cui vi è da parte della sfera pubblica una costante delega delle responsabilità relative ai bisogni individuali alla famiglia (Barbagli M., Saraceno C., 1997). Molte madri sole, quindi, per far fronte al duplice compito di prendersi cura dei figli e di portare le risorse economiche necessarie per il loro mantenimento, si rivolgono alla rete informale costituita principalmente dai familiari che può garantire massima flessibilità e disponibilità, senza costi economici. Una soluzione che, tuttavia, non è in grado di risolvere completamente il problema, in particolare considerando che il ciclo di vita dei nonni potrebbe portare anche questi ultimi ad avere necessità di assistenza e a non poter più essere erogatori di cura dei nipoti, andando d'altro canto a sovraccaricare gli impegni delle madri sole. Non solo, infatti i *nonni baby-sitter* potrebbero essere una risorsa non sempre disponibile, in particolare nei casi in cui i nonni stessi siano ancora attivi nel mercato del lavoro e, quindi, senza possibilità di dedicare il proprio tempo ai nipoti. Considerando la variabile relativa alla condizione lavorativa attuale delle intervistate (Tabella 20), si osserva che tutte coloro che sono inattive (studentesse, casalinghe, pensionate) senza precedenti esperienze di lavoro (9 soggetti) accudiscono personalmente il/i figlio/i, anche la maggior parte delle inattive con precedenti esperienze di lavoro, pari a 23 su un totale di 30, svolgono da sole tale compito. Le intervistate disoccupate, pari in totale a 181, si occupano direttamente del/i bambino/i in 116 casi, in 31 casi possono fare affidamento sui nonni e in 14 casi non hanno nessuno che svolge tale mansione, probabilmente perché hanno figli già autonomi. Le donne in mobilità/Cig si occupano da sole o con il supporto dei nonni della cura dei bambini (si tratta tuttavia di numeri esigui che, quindi non possono essere considerati statisticamente rilevanti). Le occupate si prendono cura del/i figlio/i principalmente da sole (337 soggetti), con il supporto dei nonni (179 persone). Sono meno numerose coloro che non hanno nessuno che si occupa di tale compito (pari a 61 intervistate). In 27 casi ricorrono alla baby sitter, in 25 casi ad altri familiari o conoscenti e in 18 casi a centri o strutture pubblici.

Tabella 20 - Soggetti che accudiscono i figli durante le ore non coperte da asilo nido/scuola e condizione lavorativa attuale. Val. ass. (N. casi validi=905)

	Condizione lavorativa attuale					
	Inattiva senza precedenti esperienze	Inattiva con precedenti esperienze	Disoccupata	Mobilità/Cig	Occupata	Totale
Dall'intervistata	9	23	116	4	337	489
I figli grandi badano ai più piccoli	0	0	3	0	11	14
Dal padre	0	0	2	0	12	14
Dai nonni	0	1	31	2	179	213
Da altro familiare/conoscente	0	2	6	0	25	33
Baby sitter o altri a pagamento	0	1	4	0	27	32
Da strutture di accudimento pubbl.	0	0	0	0	18	18
Da strutture di accudimento privati	0	0	0	0	3	3
Da nessuno	0	3	14	1	61	79
Non risponde	0	0	5	1	4	10
Totale	9	30	181	8	677	905

Analizzando la distribuzione delle intervistate per provincia di residenza, il 50% delle residenti in provincia di Udine accudisce da sola i figli durante le ore non coperte dall'asilo nido o dalla scuola e il 21,5% può contare sui nonni. In provincia di Pordenone si rileva che il 63,1% di donne si prende cura autonomamente del/i bambino/i e il 20,6% riceve un supporto dai nonni. Percentuali analoghe si

osservano a Trieste, in cui le intervistate che si occupano da sole dei figli sono pari al 60,9% e quelle che possono affidarsi ai nonni sono il 21,1%. Infine, a Gorizia si rilevano percentuali differenti, infatti i figli vengono accuditi dalle intervistate nel 38,9% e vengono affidati nel 38,1% dei casi ai nonni (Tabella 21).

Tabella 21 - Distribuzione provinciale delle intervistate e tipologia di soggetto che accudisce i figli durante le ore non coperte da asilo nido/scuola. Val. ass. e % (N. casi validi=905)

	Provincia di residenza									
	Udine		Pordenone		Trieste		Gorizia		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dall'intervistata	172	50,0	89	63,1	179	60,9	49	38,9	489	54,0
I figli grandi badano ai più piccoli	7	2,0	3	2,1	3	1,0	1	0,8	14	1,5
Dal padre	5	1,5	0	0,0	4	1,4	5	4,0	14	1,5
Dai nonni	74	21,5	29	20,6	62	21,1	48	38,1	213	23,5
Da altro familiare/conoscente	17	4,9	4	2,8	4	1,4	8	6,3	33	3,6
Baby sitter o altri a pagamento	19	5,5	5	3,5	4	1,4	4	3,2	32	3,5
Da strutture pubbliche	2	0,6	2	1,4	14	4,8	0	0,0	18	2,0
Da centri/strutture private	2	0,6	0	0,0	1	0,3	0	0,0	3	0,3
Da nessuno	44	12,8	1	0,7	23	7,8	11	8,7	79	8,7
Non risponde	2	0,6	8	5,7	0	0,0	0	0,0	10	1,1
Totale	344	100,0	141	100,0	294	100,0	126	100,0	905	100,0

Si è quindi cercato di capire se l'intervistata rilevi eventuali criticità rispetto alle strutture educative e di istruzione, con particolare riferimento agli aspetti logistici e di gestione dei tempi, del trasporto, delle vacanze e, solo per le strutture dell'infanzia, si è considerata anche la eventuale difficoltà nel trovare un posto disponibile (Tabella 22). Innanzitutto si può osservare che la maggior parte delle donne non rileva alcuna criticità rispetto alle strutture scolastiche (il 69% per la scuola materna, il 66,6% per la scuola media e il 66,2% per la scuola elementare). Anche per quanto riguarda l'asilo nido la metà delle intervistate non riscontra elementi di criticità. Tali risposte trovano del resto motivazione nel fatto che il tempo della scuola rappresenta uno di quei tempi "vincolati" (insieme con gli altri *tempi della città*) percepiti come non modificabili, pertanto è rispetto ad essi che tendono a essere organizzati gli altri tempi. Per quanto riguarda invece la disponibilità dei posti al nido, che tende a rappresentare uno degli elementi maggiori di criticità evidenziati dalle neo madri, qui risulta molto ridotto poiché le madri sole possono fruire di maggiori opportunità di accesso per la loro condizione e, in alcuni casi, per il reddito.

Scendendo nel dettaglio delle singole strutture, la principale difficoltà relativa all'asilo nido, quindi inerente la componente di intervistate con bambini dai 0 ai 3 anni, riguarda la scarsa disponibilità di posti (pari al 9,6%), seguita dai periodi di chiusura estivi (pari al 3,9%) e dalla rigidità degli orari (pari al 3,1%). Questi dati riflettono quanto emerso da altre indagini relative al sistema dei servizi offerti per la gestione del *work and life balance*, nonché dal Progetto Futura⁹, attraverso le quali sono state rilevate le stesse criticità – relative in particolare alle strutture pubbliche – legate alla difficoltà di accesso (la domanda supera l'offerta, vi è insoddisfazione rispetto ai criteri di ammissione definiti dagli asili nido) e alle modalità di erogazione del servizio (rigidità degli orari, chiusure estive).

Considerando la scuola materna, frequentata da figli in età prescolare, sono soprattutto gli orari rigidi (pari al 6,4%) e le chiusure durante le vacanze (pari al 6,3%) le criticità percepite dalle intervistate. Le stesse rilevate anche per quanto riguarda la scuola elementare, rispettivamente con una percentuale del 5,6% e del 5,9%.

⁹ Iniziativa promossa dalla Regione Friuli Venezia Giulia, e attraverso la quale sono stati erogati *voucher* di conciliazione, consistenti in "buoni" per accedere ad una rete di servizi a sostegno del lavoro di cura di donne e uomini con figli minori di 15 anni, familiari con oltre 75 anni o disabili. Cfr. Consiglieria Regionale di Parità, 2008 e <http://www.futurafvg.it>.

Gli orari di entrata e uscita delle scuole e degli asili incidono, non solo al mattino, in cui vi è il rischio che coincidano o siano successivi all'apertura delle aziende, ma anche al pomeriggio, in particolare se la donna lavora a tempo pieno e non dispone del supporto disponibili ad accompagnare i figli nel tragitto tra casa e scuola e accudirli nelle ore non coperte dalle strutture. I tempi scolastici e della scuola materna, inoltre, risultano essere vincolanti per le madri sole non solo su scala giornaliera o settimanale, ma anche su quella più ampia annuale.

La scuola media vede uno spostamento dell'attenzione verso le modalità di relazione degli insegnanti con i genitori, rilevando un peso percentuale maggiore per quanto riguarda la criticità indicata come "indifferenza verso la situazione familiare". Lo scarso peso dato in quest'ultimo caso a criticità legate alla conciliazione è dovuto al fatto che queste strutture interessano madri con figli la cui età, tra gli 11 e i 14 anni, porta gli stessi ad essere più autonomi e, di conseguenza, consente alle donne di avere minori difficoltà nella gestione del tempo di lavoro.

Tabella 22 - Criticità rilevate dalle intervistate rispetto ad asilo nido e scuole in cui sono inseriti i figli. Val. %. (N. casi validi=905)

	Asilo nido	Scuola materna	Scuola elementare	Scuola media
Distanza da casa/lavoro	2,4	2,1	1,3	0,7
Rigidità degli orari	3,1	6,4	5,6	2,4
Periodi di chiusura per vacanze	3,9	6,3	5,9	2,4
Scarsa disponibilità di posti	9,6	2,5	0,3	0
Mancanza di pre/post accoglienza	1	1,7	3,2	1,2
Mancanza di servizio di trasporto	0,4	1,0	1,7	1,1
Indifferenza verso la situazione familiare	1,5	1,7	2,3	2,7
Nessuna	50,5	69,0	66,2	66,6
Non risponde	27,5	9,4	13,5	22,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

5.2 Madri sole e tripla presenza: quando anche la rete familiare richiede assistenza

Come abbiamo visto nella descrizione del nucleo familiare delle donne intervistate, 213 madri convivono con altre persone diverse dai figli minori (in particolare con i genitori). È stato chiesto, quindi, di spiegarne le motivazioni, per verificare se si tratta di una condizione scelta dalle madri per poter ricevere un supporto dalla famiglia d'origine o di una situazione in cui le donne assumono un ruolo di *caregiver* anche nei confronti di altri familiari o parenti che necessitano assistenza, con un aumento delle difficoltà di conciliazione dei tempi.

Il 25,8% (55 in v.a.) delle intervistate sostiene che la coabitazione è una situazione esistente da sempre, si può presumere, quindi, che si tratti di donne divenute madri in giovane età e rimaste o ritornate in modo più o meno stabile nel nucleo d'origine.

Il 22,5% (48 in v.a.) indica come motivazione il fatto che in questo modo è possibile un aiuto reciproco tra le persone conviventi. Nell'11,3% dei casi l'intervistata afferma che la convivenza le consente di ricevere un supporto sia dal punto di vista economico, sia della gestione dei lavori domestici e di cura dei figli. Il 6,1% sostiene di ricevere un aiuto nella gestione dei figli e della casa e il 4,7% di ricevere un aiuto economico. Si tratta, quindi, di donne che si sono rivolte alla propria famiglia – intesa in senso ampio – per essere supportate nella gestione del compito di madri e lavoratrici. La famiglia, quindi, rappresenta un punto di riferimento importante, in quanto in grado di offrire un aiuto sia sotto forma di sostegno economico sia sotto forma di lavoro di cura e accudimento dei bambini, nonché di lavoro domestico.

Solo il 7% delle donne indica la necessità di dover badare alle persone conviventi. In questo caso si può ipotizzare che la scelta della convivenza sia stata fatta per facilitare la madre sola nell'affrontare il doppio carico di lavoro di cura dei figli e dei familiari anziani o disabili, traendo vantaggio dal fatto di

non doversi spostare da un posto all'altro e quindi di potersi organizzare al meglio dal punto di vista dei tempi (Tabella 23).

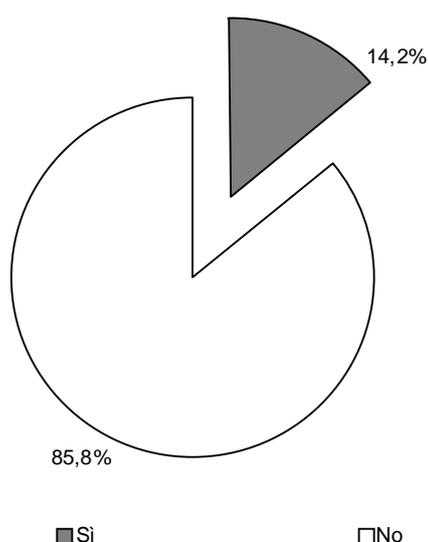
Tabella 23 - Motivo per cui coabitano altre persone con l'intervistata. Val. ass. e %. (N. casi validi=213)

	v.a.	%
È sempre stato così	55	25,8
Così possiamo aiutarci reciprocamente	48	22,5
Così mi aiutano sia economicamente, sia nella gestione della casa/figli	24	11,3
Devo aiutarli, badare a loro	15	7,0
Così mi aiutano nella gestione della casa/figli	13	6,1
Così mi aiutano economicamente	10	4,7
Altro	23	10,8
Non risponde	25	11,7
Totale (Donne con altri conviventi)	213	100,0

Nella gestione del tempo delle donne, accanto ai carichi relativi all'accudimento dei figli possono assumere una notevole rilevanza le attività legate all'assistenza di familiari o parenti che richiedono cure particolari per ragioni di salute o di età. La maggior parte delle intervistate, pari all'85,8% (859 in v.a.), sostiene di non avere incombenze di questa natura, mentre il 14,2% (142 in v.a.) afferma di doversi occupare di persone anziane o disabili, sia nel caso in cui siano conviventi, sia nell'eventualità in cui non lo siano (Figura 6). Si tratta quest'ultima di una condizione di *trippla presenza sul lavoro* e in famiglia, in cui alle incombenze legate alla cura dei figli si sommano quelle legate all'assistenza a familiari bisognosi di cure.

Bisogna sottolineare, inoltre, come emerge dalla letteratura (Barbagli M., Saraceno C., 1997), che le probabilità che un proprio familiare anziano, in genere un genitore o suocero, perda l'autosufficienza e, quindi, necessiti di cure e assistenza continue si addensano nelle fasce di età più elevate, tra i 50 e 60 anni. Le difficoltà di conciliazione, quindi, non riguardano esclusivamente le donne adulte nella fase riproduttiva del proprio ciclo di vita, ma anche quelle di età più vicina al pensionamento.

Figura 6 - Intervistate per necessità di seguire una persona (convivente o meno) che richiede cure particolari per ragioni di salute o di età (anziani/disabili). Val. %. (N. casi validi=1.001)



Inoltre, alle intervistate che devono occuparsi di una persona anziana o disabile è stato chiesto chi è il principale soggetto che se ne occupa. Più della metà del campione, pari al 57,7%, se ne occupa personalmente senza il supporto di altri, trovandosi, quindi, a dover affrontare situazioni che possono risultare fortemente critiche in termini di impegno economico e organizzativo, nonché di tempo. Il

32,4% se ne occupa insieme ad un altro familiare, mentre sono poche le donne che dispongono del supporto di altre persone retribuite (pari al 7,7%) e che gestiscono tale incombenza esclusivamente attraverso altri a pagamento (pari al 2,1%). Solo nel 2,1% dei casi la persona da accudire è in una struttura e nell'1,4% è accudita solo da altri familiari (Tabella 24).

Anche in questo caso, quindi, le risorse per l'accudimento e l'assistenza di familiari o parenti bisognosi di cura provengono principalmente dalle stesse intervistate che non sempre possono disporre del supporto di una rete informale di amici o parenti, né di quella di soggetti a pagamento.

Tabella 24 - Chi si occupa della persona da accudire. Val. ass. e %. (N. casi validi=142)

	v.a.	%
L'intervistata da sola	82	57,7
L'intervistata e un altro familiare	46	32,4
L'intervistata e altre persone a pagamento	11	7,7
Solo altri a pagamento	3	2,1
La persona È in una struttura	3	2,1
Solo altri familiari	2	1,4
Non risponde	1	0,7
Totale risposte	148	104,2*

*Possibilità di più risposte¹⁰

Tale capacità organizzativa e di gestione di proprie risorse individuali – tipica dei *sistemi di welfare familista* (Mingione E., 1997) – tuttavia non può rappresentare una strategia risolutiva dei bisogni di cura. Infatti, considerando la dimensione ridotta dei nuclei monoparentali e la probabile età più avanzata delle donne che assistono genitori, suoceri o familiari anziani, è improbabile che tale sistema possa riprodursi a lungo senza un adeguato supporto esterno alla famiglia. Inoltre, si può ipotizzare che i costi sul piano individuale e professionale che le madri sole in condizione di *tripla presenza* debbono affrontare siano notevoli, soprattutto a fronte della mancanza di servizi di *welfare* adeguati.

6 LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

Per analizzare le criticità della condizione di *doppia* – e a volte *tripla* – presenza delle madri sole sul lavoro e in famiglia, verranno presi in considerazione in questo capitolo alcuni aspetti legati alla situazione lavorativa delle stesse.

In particolare alcuni quesiti hanno avuto l'obiettivo di conoscere la condizione occupazionale delle intervistate, soffermando l'attenzione sulle motivazioni di coloro che sono uscite dal mercato del lavoro anticipatamente o che non hanno mai avuto esperienze lavorative. Sono state successivamente rilevate le criticità incontrate dalle donne nel conciliare l'attività lavorativa con il lavoro di cura verso i figli e/o i familiari/parenti anziani o non autosufficienti, nonché le strategie eventualmente adottate per farvi fronte.

Una parte del questionario, inoltre, ha concentrato l'attenzione sul tipo di impresa in cui sono inserite le intervistate (o erano inserite nell'ultimo impiego nel caso in cui siano prive di occupazione o inattive) e sugli strumenti adottati dalle aziende per andare eventualmente incontro alle esigenze di conciliazione delle madri sole. Si è scelto di realizzare tale focus per l'importanza che possono assumere le organizzazioni nel facilitare la conciliazione dei tempi delle proprie lavoratrici. Infatti, una politica strategica del personale orientata alla valorizzazione delle diversità di genere e alla responsabilità sociale può facilitare una migliore gestione delle attività da dedicare alla famiglia e al lavoro da parte delle donne, mentre, al contrario, una gestione delle risorse umane poco orientata alla dimensione di genere e non attenta alle esigenze di conciliazione comporta il rischio di una fuoriuscita delle madri, non solo dall'azienda, ma più in generale dal mercato del lavoro.

Si può osservare che la gran parte delle madri sole, pari al 74,5% (746 in v.a.), sia occupata al momento dell'intervista, un dato che, se confrontato con il tasso di occupazione femminile regionale – pari nel

¹⁰ Il totale delle tabelle in cui vengono riportati i dati relativi a domande del questionario con possibilità di più risposte è relativo al complesso delle risposte, per questo può essere superiore al totale delle rispondenti.

2007 al 55,7% – risulta essere molto positivo. Anche dalla letteratura¹¹ emerge che questo target di donne in Italia lavora in media molto più di coloro che vivono in coppia con figli. Questo fenomeno può essere almeno in parte spiegato considerando che le madri sole hanno un minore carico familiare che grava sulle loro spalle (la maggior parte ha solo un figlio), ma d'altra parte hanno anche una maggiore necessità di avere un reddito da lavoro adeguato, soprattutto nel caso in cui il trasferimento di denaro da parte del coniuge in seguito alla separazione/divorzio non sia sufficiente.

Non hanno un'occupazione 255 donne, in particolare il 19,7% del campione è disoccupata, il 3,6% è in condizione di *retravailler*, ovvero inattiva con precedenti esperienze di lavoro abbandonate in anticipo rispetto all'età pensionabile, 11 intervistate sono inattive (studentesse, casalinghe, pensionate) senza precedenti esperienze lavorative, 10 si dichiarano in mobilità/cassa integrazione e solo una in cerca di primo impiego (Tabella 25).

Tabella 25 - Distribuzione delle intervistate per condizione lavorativa al momento dell'intervista. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	%
Occupata	746	74,5
Disoccupata	197	19,7
Inattiva (studentessa, casalinga, pensionata) con precedenti esperienze di lavoro	36	3,6
Inattiva (studentessa, casalinga, pensionata) senza precedenti esperienze di lavoro	11	1,1
Mobilità/Cig (Cassa Integrazione)	10	1,0
In cerca del primo impiego	1	0,1
Totale	1.001	100,0

Osservando più attentamente il gruppo di occupate e non occupate per età, emerge che tra le prime 426 hanno 41 e più anni, a fronte di 320 con un'età pari o inferiore a 40 anni e che tra le seconde 130 sono over 40, mentre 125 hanno un'età inferiore (Tabella 26).

Tabella 26 - Distribuzione delle intervistate per condizione lavorativa ed età. Val. ass. (N. casi validi=1.001)

Condizione lavorativa	Età		
	Fino a 40 anni	41 anni e oltre	Totale
Occupata	320	426	746
Non occupata	125	130	255
Totale	445	556	1.001

Inoltre, considerando il titolo di studio (Tabella 27), si può notare che il gruppo di intervistate occupate è caratterizzato da una presenza notevole di diplomate (pari a 323), seguono coloro che possiedono la licenza media (pari a 213), le laureate o con titoli di studio superiori (pari a 142), le donne con una qualifica professionale (pari a 54) e coloro che non hanno alcun titolo di studio o hanno conseguito la sola licenza media o un titolo non riconosciuto (pari a 14).

Le non occupate si concentrano prevalentemente tra coloro con la sola licenza media (pari a 102), seguono le diplomate (pari a 79), coloro con una qualifica professionale (pari a 31), le laureate (pari a 29) e le donne senza titolo di studio (pari a 14).

Tabella 27 - Distribuzione delle intervistate per condizione lavorativa e titolo di studio. Val. ass. (N. casi validi=1.001)

Condizione lavorativa	Titolo di studio					Totale
	Nessun titolo/non riconosciuto/lic. element.	Licenza media o inferiore	Qualifica professionale	Diploma scuole superiori	Laurea o superiore	
Occupata	14	213	54	323	142	746
Non occupata	14	102	31	79	29	255
Totale	28	315	85	402	171	1.001

Prendendo in considerazione un'ulteriore variabile, quella del numero di figli (Tabella 28), si osserva che le intervistate occupate hanno in 461 casi un figlio, in 216 casi due o più figli e solo in 69 casi nessuno. Le non occupate hanno in 145 casi un figlio solo, in 83 casi due o più figli e in 27 casi nessun figlio.

¹¹ Cfr. Barbagli M., Saraceno C. (1997) e Bimbi F. (2005).

Tabella 28 - Distribuzione delle intervistate per condizione lavorativa e numero di figli minori conviventi. Val. ass. (N. casi validi=1.001)

Condizione lavorativa	Numero di figli minori conviventi			
	Nessun figlio	Sì, un figlio	Sì, due o più figli	Totale
Occupata	69	461	216	746
Non occupata	27	145	83	255
Totale	96	606	299	1.001

Un aspetto interessante da osservare riguarda – per quanto riguarda le intervistate con figli minori conviventi (pari a 905) – l'eventuale contributo apportato dal padre del/i bambino/i. Si rileva che nel caso delle madri occupate 422 ricevono tale aiuto, a fronte di 240 che non lo ricevono, mentre nel caso delle non occupate 133 lo ricevono e 88 non ne usufruiscono (Tabella 29).

Tabella 29 - Distribuzione delle intervistate per condizione lavorativa e contributo apportato dal padre dei bambini. Val. ass. (N. casi validi=905)

Condizione lavorativa	Contributo apportato dal padre del bambino			
	Sì	No	Non risponde	Totale
Occupata	422	240	15	677
Non occupata	133	88	7	228
Totale	555	328	22	905

La Tabella 30 ci consente di osservare la distribuzione provinciale delle intervistate, sempre considerando il gruppo delle occupate e quello delle non occupate. Emerge che in provincia di Udine il 74,1% delle intervistate è occupata, a fronte del 25,9% che si trova in una condizione di non occupazione, in provincia di Pordenone il 68,9% è inserita nel mercato del lavoro, mentre il 31,1% no.

Tabella 30 - Distribuzione provinciale delle intervistate e condizione occupazionale. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

Condizione lavorativa attuale:	Provincia di residenza									
	Udine		Pordenone		Trieste		Gorizia		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Occupata	301	74,1	115	68,9	246	83,4	84	63,2	746	74,5
Non occupata	105	25,9	52	31,1	49	16,6	49	36,8	255	25,5
Totale	406	100	167	100	295	100	133	100	1.001	100

A Trieste si rileva la percentuale più elevata di intervistate con un'occupazione, pari all'83,4%, contro il 16,6% di coloro che non ce l'hanno, infine Gorizia si caratterizza per una percentuale di occupate pari al 63,2%, a fronte del 36,8% di donne prive di un'occupazione.

Alle madri che si sono dichiarate non occupate è stato chiesto il motivo per cui hanno smesso di lavorare o non hanno mai iniziato un'attività lavorativa (Tabella 31). Per il 30,6% la conclusione dell'attività professionale è imputabile alla scadenza del contratto. Si tratta probabilmente di lavoratrici con contratti di lavoro a termine¹² che in alcuni casi possono determinare l'instaurarsi di una situazione occupazionale instabile dalla quale spesso risulta difficile riscattarsi.

Per quanto riguarda il 27,8% delle intervistate non occupate la mancanza di un lavoro è dovuta a motivazioni esclusivamente riconducibili alla sfera lavorativa, in particolare legate al licenziamento oppure della chiusura dell'azienda, eventi probabilmente almeno in parte conseguenti alla particolare congiuntura economica attuale. Nel complesso le donne che hanno dovuto lasciare un'attività lavorativa o che non hanno mai potuto inserirsi nel mercato del lavoro a causa delle difficoltà derivanti dalla doppia presenza sono 72, quasi il 30% delle madri sole prive di un'occupazione. In particolare, il 18,4% delle intervistate ha dichiarato di aver lasciato il lavoro per occuparsi dei figli e il 5,9% perché gli orari di lavoro non erano conciliabili con i tempi da dedicare alla famiglia. Sono inferiori le percentuali relative alle altre motivazioni, in particolare sono solo 6 le persone che hanno lasciato il lavoro o non ne hanno mai iniziato uno per occuparsi di un familiare anziano o malato e 4 coloro che hanno indicato come causa di tale situazione la maternità.

¹² In Friuli Venezia Giulia l'incidenza del lavoro dipendente a tempo determinato per la componente femminile è pari nel 2007 al 12,9% (lievemente superiore a quella maschile, pari nello stesso anno all'11,1%). Cfr. Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2009).

Nel caso delle madri sole si può ipotizzare che l'uscita dal mercato del lavoro legata a motivi familiari sia riconducibile non tanto ad una propensione *household oriented*, ovvero ad una scelta precisa della donna di dedicarsi alla propria famiglia, quanto ad una scelta derivante dalla mancanza di alternative, a fronte di una rete familiare debole, di orari poco flessibili dei servizi all'infanzia e di un'organizzazione del lavoro rigida.

Infine, raggiungono una percentuale del 4,7% coloro che hanno interrotto l'esperienza lavorativa per problemi di salute personali e il 4,3% le intervistate che lo hanno fatto per motivi di studio.

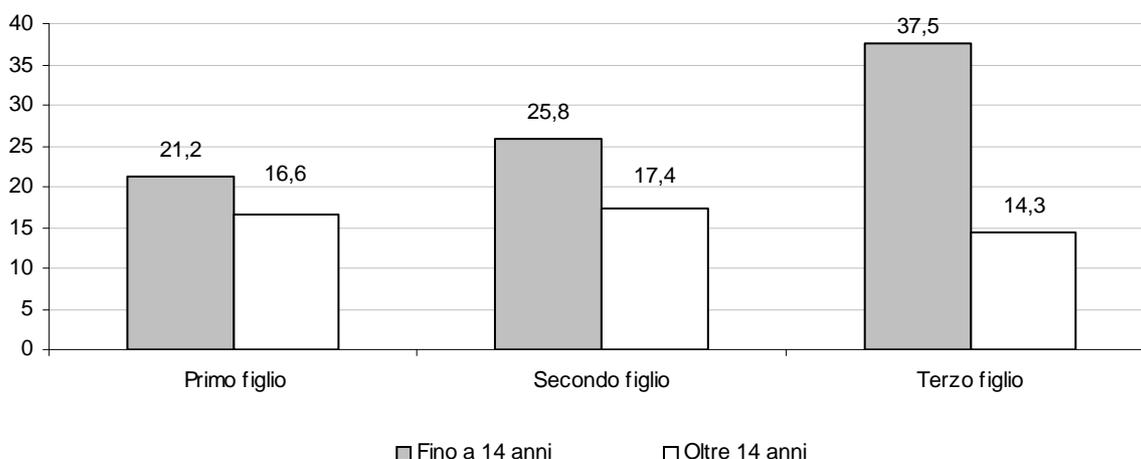
Tabella 31 - Motivi per cui l'intervistata ha smesso di lavorare/non ha mai lavorato. Val. ass. e %.
(N. casi validi=255)

	v.a.	%
Scadenza del contratto	78	30,6
Licenziamento/chiusura dell'azienda	71	27,8
Per occuparmi dei figli	47	18,4
Orario di lavoro non conciliabile con la famiglia	15	5,9
Per problemi di salute personali	12	4,7
Per motivi di studio	11	4,3
Percezione di pensione/sussidio	9	3,5
Per occuparmi di un familiare malato/anziato	6	2,4
Maternità	4	1,6
Ho preferito fare dei lavori occasionali	3	1,2
Mi realizzavo di più attraverso la famiglia	2	0,8
Non avevo bisogno	2	0,8
Il/i lavoro/i offerti/svolti non mi piaceva/no	2	0,8
Non mi pagavano abbastanza	2	0,8
Altro	6	2,4
Totale risposte	270	105,9*

* Possibilità di più risposte

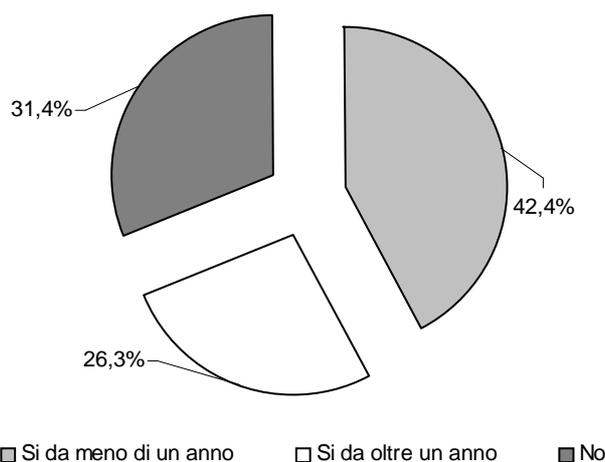
Considerando più nello specifico l'insieme di intervistate – pari a 905 – con almeno un figlio minore convivente per età e numero dei figli, si rileva che la condizione di disoccupazione aumenta con il crescere del numero di figli ed è maggiore per le donne con bambini di età inferiore a 14 anni (Figura 7). Infatti, considerando le differenze tra le donne disoccupate con figli fino a 14 anni e quelle con bambini più grandi si rileva un *gap* pari a 4,6 punti percentuali per coloro che hanno almeno un figlio, per salire a 8,4 punti percentuali per le intervistate con almeno due figli e a 23,2 punti per coloro che hanno almeno tre figli.

Figura 7 - Distribuzione percentuale delle intervistate disoccupate per numero ed età dei figli. Val. %.
(N. casi validi=905 per il primo figlio; n. casi validi=299 per il secondo figlio; n. casi validi=44 per il terzo figlio)



Prendendo in considerazione le 255 donne non occupate, il 42,4% (108 in v.a.) è in cerca di occupazione da meno di un anno, il 31,4% (80 in v.a.) non lo è, mentre il 26,3% (67 in v.a.) sta cercando lavoro da oltre un anno (Figura 8).

Figura 8 - Intervistate in cerca di occupazione. Val. %. (N. casi validi=255)



Osservando più approfonditamente questi dati, si rileva che il titolo di studio rappresenta una variabile importante nel determinare la durata della ricerca di lavoro. Infatti, emerge che tra le madri con un'alta scolarità (pari a 573) sta cercando lavoro da meno di un anno il 46,3%, a fronte del 39,5% delle donne con un titolo medio-basso (pari a 428). Al contrario, tra coloro con una bassa scolarità sta cercando un'occupazione da oltre un anno il 29,3% a fronte del 22,2% delle donne con un diploma superiore o una laurea (Tabella 32). Questi dati, quindi, evidenziano come sia maggiore il rischio per le donne con bassi livelli di istruzione di permanere per un lungo periodo nella condizione di disoccupazione¹³.

Tabella 32 - Intervistate in cerca di occupazione e titolo di studio. Val. %.

Intervistate che stanno cercando attivamente un'occupazione	Istruzione	
	Medio/bassa	Medio/alta
Si da meno di un anno	39,5	46,3
Si da oltre un anno	29,3	22,2
No	31,3	31,5
Totale	100,0	100,0

Si è voluto quindi cercare di capire quali siano le entrate delle donne che, pur non essendo occupate, non cercano lavoro (Tabella 33). Quasi la metà di esse (pari al 45%) può disporre di un contributo economico da parte del padre dei figli: si tratta molto probabilmente di donne separate o divorziate. Un altro 45% dispone di altre entrate e solo 8 soggetti ricevono un contributo da parte dei propri genitori.

Tabella 33 - Tipologia di entrate delle intervistate non occupate che non cercano lavoro. Val. ass. e %.
(N. casi validi=80)

	v.a.	%
Contributo economico del padre dei figli	36	45,0
Altre entrate	36	45,0
Contributo dei propri genitori	8	10,0
Totale (Non occupate che non cercano lavoro)	80	100,0

Considerando d'altra parte le intervistate in cerca di occupazione – in totale 175 – sono stati analizzati i principali problemi che hanno incontrato in tale ricerca.

L'orario di lavoro si conferma come uno dei fattori chiave che incide sulla possibilità di reimpiego della componente femminile della forza lavoro in generale e del target di lavoratrici madri sole nello specifico. Infatti, il 18,3% delle intervistate ha indicato quale problema principale l'orario di lavoro proposto. Queste risposte sottolineano come il lavoro di cura possa rappresentare un forte vincolo, non solo per la permanenza nel mercato del lavoro, ma anche per il reingresso, incidendo

¹³ Cfr. Consigliera Regionale di Parità (a cura di) (2008).

probabilmente anche sui tempi di ricerca di un'occupazione. Infatti, a fronte di tali problemi, per le donne diventa molto difficile accettare lavori con orari rigidi, senza possibilità di flessibilità in entrata o in uscita, o occupazioni a orario pieno, non compatibili con la doppia presenza¹⁴. Per questo motivo una quota potenziale di lavoratrici, non riuscendo a trovare modalità occupazionali *family friendly*, tende a rimanere al di fuori del mercato del lavoro o ai suoi margini. Anche per le madri sole, quindi, la dicotomia che vede contrapposto da un lato il lavoro retribuito e dall'altro lato il lavoro di cura rappresenta il principale nodo da sciogliere, attraverso lo sviluppo di politiche adeguate sia nell'ambito della dimensione dei servizi sia in quella imprenditoriale. In quest'ultima, in particolare, sarebbe importante focalizzare l'attenzione, considerata la scarsa propensione del contesto economico-produttivo locale a instaurare regimi orari flessibili o ridotti¹⁵, elemento che potrebbe contribuire a facilitare l'inserimento e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Una seconda criticità, indicata dal 17,7% delle intervistate, è relativa al fattore età. In questo caso è possibile che si tratti di donne over 40 – di cui il campione è per la maggior parte composto – che cercano di re-inserirsi nel mercato del lavoro dopo un periodo di assenza dovuto alla necessità di occuparsi dei figli. Il fattore età può risultare particolarmente critico soprattutto per le donne con titoli di studio basso e competenze professionali obsolete. In questi casi, infatti, a parità di qualifica, sono i candidati di più giovane età ad avere la meglio, grazie agli incentivi offerti, ad esempio, da tipologie contrattuali come l'apprendistato.

Un gruppo di intervistate ha indicato difficoltà legate direttamente al lavoro o alla dimensione economica. In particolare il 13,1% afferma che la principale difficoltà nella ricerca di un lavoro è da imputarsi alla crisi economica contingente, l'8% alla mancanza di raccomandazioni o conoscenze nell'ambiente lavorativo, l'8% il tipo di contratto proposto – probabilmente atipico e a termine –, 7 donne hanno indicato la tipologia di lavoro offerto e altre 6 il livello troppo basso di retribuzione.

Anche se poco numerose e frammentate, alcune risposte hanno evidenziato diversi aspetti critici legati alla conciliazione dei tempi famiglia/lavoro. In particolare 10 madri hanno indicato la gestione della famiglia, 6 la distanza tra casa e lavoro – che in alcuni casi può essere un aggravio alla doppia presenza –, 3 la condizione di madre. Tre donne hanno evidenziato quale difficoltà la condizione di salute o disabilità. Infine, alcune intervistate hanno indicato quali principali criticità il titolo di studio inadeguato (10 donne) e l'inadeguatezza delle competenze tecnico-professionali (8 lavoratrici).

Non sono molte, quindi, le donne che riconoscono e percepiscono in modo consapevole l'importanza della formazione e della riqualificazione professionale al fine di ricollocarsi nel mercato del lavoro.

Tabella 34 - Principale problema incontrato nella ricerca del lavoro. Val. ass. e %. (N. casi validi=175)

	v.a.	%
Orario di lavoro proposto	32	18,3
Età	31	17,7
Crisi economica	23	13,1
La mancanza di raccomandazioni/conoscenze nell'ambiente	14	8,0
Il tipo di contratto	14	8,0
Il titolo di studio	10	5,7
La gestione della famiglia	10	5,7
L'inadeguatezza delle competenze tecnico-profess.	8	4,6
La tipologia di lavoro che mi offrono	7	4,0
Distanza casa/lavoro	6	3,4
Retribuzione troppo bassa	6	3,4
Altro	4	2,3
Non risponde	4	2,3
Salute/Disabilità	3	1,7
Condizione di madre	3	1,7
Totale (Non occupate che cercano lavoro)	175	100,0

¹⁴ Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca, Ires Fvg, Cciao Udine (a cura di) (2003).

¹⁵ L'incidenza del part time in Friuli Venezia Giulia sul totale dei dipendenti donne è pari nel 2007 al 31,2%, in Italia al 26,9%, dati vicini alla media europea (pari al 32,6% per EU a 25), ma distanti da quelli dell'Olanda che raggiunge il 75% o della Germania in cui l'incidenza del part time femminile è pari al 45,8%. Cfr. Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (a cura di) (2009).

Allo stesso gruppo di intervistate è parso importante chiedere quali strategie hanno adottato per inserirsi o re-inserirsi nel mercato del lavoro, in particolare è stato chiesto loro attraverso quali canali hanno effettuato la ricerca di un'occupazione (Tabella 35). La maggior parte, pari al 41,1%, ha seguito un approccio di tipo tradizionale, rivolgendosi agli sportelli dei Centri per l'impiego, un canale che, se utilizzato in via esclusiva, non risulta essere sempre efficace, in particolare nell'incrocio di domanda e offerta di profili professionali di più alto profilo. Il 26,9% di intervistate si è recata presso le agenzie di lavoro interinale, un servizio di mediazione che appare essere piuttosto interessante per il riavvicinamento delle donne al mercato del lavoro, infatti i dati relativi agli inserimenti temporanei dimostrano come tale canale offra buone opportunità alle donne¹⁶.

La rete di parenti e amici raggiunge il 13,7%, si tratta di un metodo informale basato sul passaparola e la conoscenza diretta da parte del parente o dell'amico con l'azienda. La ricerca attraverso i giornali, in risposta quindi ad annunci di offerte pubblicate dalle imprese, viene preferita dal 7,4% delle lavoratrici, seguono l'autocandidatura (6 donne), attraverso l'invio del curriculum vitae o la presentazione diretta in azienda, e i servizi sociali (5 intervistate), probabilmente nei casi in cui vi sono maggiori difficoltà economiche.

Infine, molto scarso (4 soggetti) appare essere l'utilizzo di Internet, le cui potenzialità non sembrano essere quindi pienamente sfruttate.

Sulla base dei dati appena osservati, si può presumere che vi sia la necessità di avviare o implementare azioni volte all'orientamento del target di donne in oggetto verso strategie di ricerca di un'occupazione che, probabilmente per scarsa conoscenza o per diffidenza, al momento appaiono essere sottoutilizzate, nonostante potrebbero rappresentare un metodo efficace. Si tratta di interventi particolarmente utili soprattutto nei casi in cui le donne sono da molto tempo fuoriuscite dal mercato del lavoro e, di conseguenza, da quella rete di relazioni formali e informali, nonché dai circuiti informativi che costituiscono il capitale sociale e di conoscenze, valido sostegno nell'azione di ricollocamento.

Sarebbe importante, dunque, incentivare non solo interventi di orientamento relativi alle opportunità occupazionali offerte dal territorio, ma anche azioni finalizzate a fornire informazioni sui soggetti che svolgono la funzione di intermediari nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In particolare potrebbe essere utile, considerata l'alta percentuale di donne che si rivolgono ai Centri per l'impiego, che tali sportelli prevedessero servizi ideati in un'ottica di genere. L'orientamento e le informazioni offerte, quindi, non dovrebbero riguardare solo la ricerca di un lavoro, ma dovrebbero fornire indicazioni anche riguardo a strutture per l'infanzia e servizi alla persona, riconoscendo così il fatto che molte donne debbono organizzare la propria attività lavorativa in base ai tempi richiesti dal proprio ruolo di *caregiver*.

Tabella 35 - Soggetti a cui l'intervistata si è rivolta per cercare lavoro. Val. ass. e %. (N. casi validi=175)

	v.a.	%
Centri per l'impiego	72	41,1
Agenzie di lavoro interinale	47	26,9
Rete amici/parenti	24	13,7
Cercato sui giornali	13	7,4
Autocandidatura	6	3,4
Assistenti/servizi sociali	5	2,9
Attraverso Internet	4	2,3
Altro	3	1,7
Non risponde	1	0,6
Totale (Non occupate che cercano lavoro)	175	100,0

I dati relativi alla distribuzione delle intervistate per provincia di residenza evidenziano che a Udine e Pordenone la maggior parte delle donne si sono rivolte alle Agenzie di lavoro interinale (rispettivamente 13 e 14 soggetti), a fronte di coloro che si sono rivolte ai Centri per l'Impiego (in

¹⁶ Secondo i dati di Confinterim, associazione nazionale di categoria delle agenzie di lavoro interinale, gli avviamenti a missione nel 2007 erano pari in Italia a 1.263.697, di cui le donne costituivano il 44,7% (Cfr. www.confinterim.it).

entrambe le province 12 persone). A Trieste vi è una prevalenza di intervistate che hanno usufruito dei servizi del Centro per l'impiego (pari a 16 soggetti), seguite da 8 donne che hanno contato sulla rete informale di amici e parenti e da 6 persone che hanno utilizzato i giornali quale mezzo di ricerca del lavoro. Infine, a Gorizia, si rileva un numero elevato (pari a 32 soggetti) di intervistate che si sono rivolte ai Centri per l'impiego, seguite da 18 donne che si sono rivolte alle Agenzie di lavoro interinale (Tabella 36).

Tabella 36 - Distribuzione provinciale delle intervistate e soggetti a cui si sono rivolte per cercare lavoro. Val. ass. (N. casi validi=175)

Soggetti a cui si sono rivolte per cercare lavoro	Provincia di residenza				
	Udine	Pordenone	Trieste	Gorizia	Totale
Centri per l'impiego	12	12	16	32	72
Agenzie di lavoro interinale	13	14	2	18	47
Rete amici/parenti	4	5	8	7	24
Cercato sui giornali	4	0	6	3	13
Assistenti /servizi sociali	1	3	0	1	5
Non risponde	0	0	0	1	1
Altro	1	2	0	10	13
Totale	35	36	32	72	175

Per comprendere maggiormente le eventuali difficoltà delle madri sole nella gestione della famiglia e del lavoro una parte del questionario è stata dedicata ad approfondire le caratteristiche del lavoro al momento svolto o dell'ultimo impiego, nel caso di donne non occupate, ma con precedenti esperienze di lavoro.

Innanzitutto è stato preso in considerazione il settore di attività dell'organizzazione in cui le intervistate sono o erano inserite (Tabella 37). Il 30,3% delle rispondenti è/era occupata in aziende di servizi privati, il 29,6% in organizzazioni del commercio, il 26,7% presso enti che erogano servizi pubblici e l'11,5% in industrie manifatturiere. Solo 10 donne sono inserite nel settore dell'agricoltura e 8 in quello delle costruzioni.

Si tratta di dati che peraltro riflettono la distribuzione delle occupate per settore a livello sia regionale sia nazionale. In Friuli Venezia Giulia, infatti, nel 2007 si è evidenziato il persistere di un processo di concentrazione femminile nel terziario, in cui vi sono occupate 170 mila donne (pari al 78% delle occupate). Ai servizi e commercio segue l'industria, con 43 mila donne (pari al 19,6% delle occupate) e l'agricoltura, in cui si registrano 5 mila donne (pari al 2,3% del totale) (Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2009).

Tabella 37 - Settore dell'attuale lavoro (o dell'ultimo svolto). Val. ass. e %. (N. casi validi=917)

	v.a.	%
Servizi privati	278	30,3
Commercio	271	29,6
Servizi pubblici	245	26,7
Industria manifatturiera	105	11,5
Agricoltura	10	1,1
Costruzioni	8	0,9
Totale (Occupate o con prec. esperienze di lavoro)	917	100,0

È interessante osservare se vi è una differente concentrazione di lavoratrici nei settori economici considerati a seconda che la tipologia di orario lavorativo sia part time o full time (Tabella 38). Si rileva che tra le intervistate con un orario lavorativo ridotto la maggior parte, pari a 152 soggetti, è inserita (o lo era nell'ultima attività svolta) nei servizi privati. Seguono coloro che lavorano nel commercio (pari a 123 soggetti) e nei servizi pubblici (pari a 67 persone). Sono solo 24 le lavoratrici part time inserite nell'industria manifatturiera, 5 coloro che lavorano nelle costruzioni e 3 in agricoltura. La maggior parte

delle donne con un orario lavorativo a tempo pieno, pari a 178 soggetti, lavora nei servizi pubblici, seguite da coloro che sono inserite nel settore del commercio, pari a 146, e dalle intervistate che lavorano nei servizi privati, pari a 126. Cifre inferiori si registrano per i settori dell'industria manifatturiera (81 soggetti), l'agricoltura (7 persone) e le costruzioni (3 soggetti).

Tabella 38 - Distribuzione delle intervistate per settore di lavoro e tipologia di orario lavorativo. Val. ass. (N. casi validi=917)

	Part time	Full time	Non risponde	Totale	Part time	Full time	Non risponde	Totale
	v.a.				v.%			
Commercio	123	146	2	271	45,4	53,9	0,7	100,0
Servizi pubblici	67	178	0	245	27,3	72,7	0,0	100,0
Servizi privati	152	126	0	278	54,7	45,3	0,0	100,0
Industria manifatturiera	24	81	0	105	22,9	77,1	0,0	100,0
Costruzioni	5	3	0	8	62,5	37,5	0,0	100,0
Agricoltura	3	7	0	10	30,0	70,0	0,0	100,0
Totale	374	541	2	917	40,8	59,0	0,2	100,0

Considerando il dettaglio provinciale, in provincia di Udine le donne si concentrano soprattutto nei settori del commercio e dei servizi privati (pari in entrambi i settori al 31,1% del totale delle residenti), seguite dal 24,9% di coloro che lavorano nei servizi pubblici e dal 10,8% delle lavoratrici inserite nelle industrie manifatturiere. In provincia di Pordenone si registrano percentuali simili, attorno al 24%, nei quattro principali settori economici, a Trieste le percentuali maggiori si registrano nei servizi privati, pari al 36%, in quelli pubblici, pari al 32,7%, e nel commercio, pari al 25,9% (Tabella 39).

Tabella 39 - Distribuzione provinciale delle intervistate e settore lavorativo. Val. ass. e % (N. casi validi=917)

	Provincia di residenza							
	Udine		Pordenone		Trieste		Gorizia	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Commercio	115	31,1	36	24,0	72	25,9	48	40,3
Servizi pubblici	92	24,9	37	24,7	91	32,7	25	21,0
Servizi privati	115	31,1	37	24,7	100	36,0	26	21,8
Industria manifatturiera	40	10,8	37	24,7	10	3,6	18	15,1
Costruzioni	3	0,8	0	0,0	5	1,8	0	0,0
Agricoltura	5	1,4	3	2,0	0	0,0	2	1,7
Totale	370	100,0	150	100,0	278	100,0	119	100,0

Considerando la tipologia di contratto dell'ultimo lavoro svolto dalle intervistate (Tabella 40), emerge che oltre la metà, pari al 55,3% (507 in v.a.) delle occupate o disoccupate ma con precedente esperienza di lavoro (in totale 917 soggetti) ha/ha avuto un contratto come dipendente a tempo indeterminato. Un'intervistata su quattro tuttavia è interessata da un lavoro subordinato, ma a termine: sono infatti il 25,5% (pari a 234 in valore assoluto) le donne intervistate interessate da tale modalità. Sono pari al 7,3% (67 in v.a.) le libere professioniste/imprenditrici e il 2,8% (26 in v.a.) le socie di cooperativa.

Seguono coloro che lavorano oppure hanno lavorato senza contratto (pari al 2,6%), una condizione che nel lungo periodo rischia di mantenere tali lavoratrici – spesso prive di titoli di studio e competenze professionali appetibili per le aziende – in una condizione marginale del mercato del lavoro, ma anche ponendo le premesse per una situazione di disagio economico che potrebbe estendersi anche in età avanzata.

Successivamente si rilevano le collaboratrici a progetto/lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata continuativa (pari al 2,4%), le donne con contratti di collaborazione occasionale (pari all'1,3%), le coadiuvanti familiari (pari allo 0,7%), le lavoratrici interinali (pari allo 0,5%) e, infine, le apprendiste (pari allo 0,4%).

Tabella 40 - Tipologia di rapporto lavorativo attuale (o relativo all'ultimo lavoro svolto). Val. ass. e %. (N. casi validi=917)

	v.a.	%
Dipendente a tempo indeterminato	507	55,3
Dipendente a tempo determinato	234	25,5
Libera professionista/Imprenditrice	67	7,3
Socia di cooperativa	26	2,8
Senza contratto	24	2,6
Collaboratrice a progetto / Coll. coord. continuativa	22	2,4
Collaborazione occasionale	12	1,3
Coadiuvante familiare	6	0,7
Contratto di somministrazione (interinale)	5	0,5
Apprendista	4	0,4
Altro	10	1,1
Totale (Occupate o con prec. esperienze di lavoro)	917	100,0

Prendendo in considerazione la tipologia di rapporto contrattuale e l'orario di lavoro delle intervistate (Tabella 41), non sembrano emergere particolari differenze, infatti, sia nel caso delle lavoratrici part time, sia in quello di coloro che lavorano full time, si riscontra una maggiore concentrazione di dipendenti a tempo indeterminato (pari rispettivamente al 50,8% e al 58,6%), seguite dalle dipendenti a tempo determinato (pari rispettivamente al 27,8% e al 23,8%).

Tabella 41 - Distribuzione delle intervistate per tipologia di rapporto lavorativo e orario di lavoro. Val. ass. e %. (N. casi validi=917)

Tipologia di rapporto lavorativo	Tipologia di orario lavorativo					
	Part time		Full time		Non risponde	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dipendente a tempo indeterminato	190	50,8	317	58,6	0	0,0
Dipendente a tempo determinato	104	27,8	129	23,8	1	50,0
Apprendista	0	0,0	4	0,7	0	0,0
Contratto di somministrazione	2	0,5	3	0,6	0	0,0
Socia di cooperativa	16	4,3	10	1,8	0	0,0
Collaboratrice a progetto / Collab. Coord. Contin.	13	3,5	9	1,7	0	0,0
Collaborazione occasionale	9	2,4	3	0,6	0	0,0
Libera professionista/Imprenditrice	15	4,0	51	9,4	1	50,0
Coadiuvante familiare	2	0,5	4	0,7	0	0,0
Senza contratto	18	4,8	6	1,1	0	0,0
Altro	5	1,3	5	0,9	0	0,0
Totale	374	100,0	541	100,0	2	100,0

Osservando i diversi settori economici (Tabella 42), quello del commercio vede una prevalenza di lavoratrici con un contratto da dipendenti a tempo indeterminato (pari al 45,8%), seguite dal 31,7% di dipendenti a tempo determinato e dal 13,3% di libere professioniste/imprenditrici. Nei servizi pubblici si rileva una concentrazione molto elevata di lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato (pari al 64,1%), seguite dal 29,4% di donne con un contratto a termine. Anche nei servizi privati la maggiore concentrazione di lavoratrici si rileva tra coloro con un contratto a tempo indeterminato (pari al 56,5%), tuttavia anche altre tipologie contrattuali presentano percentuali rilevanti: il 14,4% delle donne ha infatti un contratto da dipendenti a tempo determinato, il 7,6% è libera professionista, il 7,2% è socia di cooperativa, il 6,8% lavora senza contratto e il 4% è collaboratrice a progetto/collaboratrice coordinata continuativa. L'industria manifatturiera vede una prevalenza di dipendenti a tempo indeterminato (pari al 60%), seguite dalle dipendenti a tempo determinato (pari al 29,5%). Infine, il settore delle costruzioni – che tuttavia presenta valori assoluti esigui – registra la maggiore concentrazione di lavoratrici tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato.

Tabella 42 - Distribuzione delle intervistate per tipologia di rapporto lavorativo e orario di lavoro. Val. ass. e % (N. casi validi=917)

Tipologia di rapporto lavorativo	Settore lavoro											
	Commercio		Servizi pubblici		Servizi privati		Industria manifatturiera		Costruzioni		Agricoltura	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dipendente a tempo indeterminato	124	45,8	157	64,1	157	56,5	63	60,0	5	62,5	1	10,0
Dipendente a tempo determinato	86	31,7	72	29,4	40	14,4	31	29,5	0	0,0	5	50,0
Apprendista	2	0,7	0	0,0	1	0,4	0	0,0	1	12,5	0	0,0
Contratto di somministrazione	2	0,7	0	0,0	1	0,4	2	1,9	0	0,0	0	0,0
Socia di cooperativa	0	0,0	6	2,4	20	7,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Collab. a progetto / Coll. coord. cont.	5	1,8	2	0,8	11	4,0	4	3,8	0	0,0	0	0,0
Collaborazione occasionale	1	0,4	4	1,6	6	2,2	1	1,0	0	0,0	0	0,0
Libera professionista/Imprenditrice	36	13,3	2	0,8	21	7,6	4	3,8	2	25,0	2	20,0
Coadiuvante familiare	4	1,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0
Senza contratto	5	1,8	0	0,0	19	6,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Altro	6	2,2	2	0,8	2	0,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	271	100,0	245	100,0	278	100,0	105	100,0	8	100,0	10	100,0

Scendendo nel dettaglio provinciale, si osserva che il contratto a tempo indeterminato supera la metà in tutte le province, raggiungendo il valore più elevato, pari al 61,5% in quella di Trieste, seguito dal 54,6% di Gorizia, dal 52,4% di Udine e dal 51,3% in quella di Pordenone.

Il contratto a tempo determinato è maggiormente presente a Gorizia, dove raggiunge il 33,6% e a Pordenone, pari al 31,3%. Seguono Udine, con il 25,4% e Trieste, con il 19,1%. Infine, le altre tipologie contrattuali sono pari al 22,2% a Udine, al 19,4% a Trieste, al 17,3% a Pordenone e all'11,8% a Gorizia.

Figura 9 - Distribuzione provinciale delle intervistate e tipologia di rapporto di lavoro. Val. %. (N. casi validi=917)

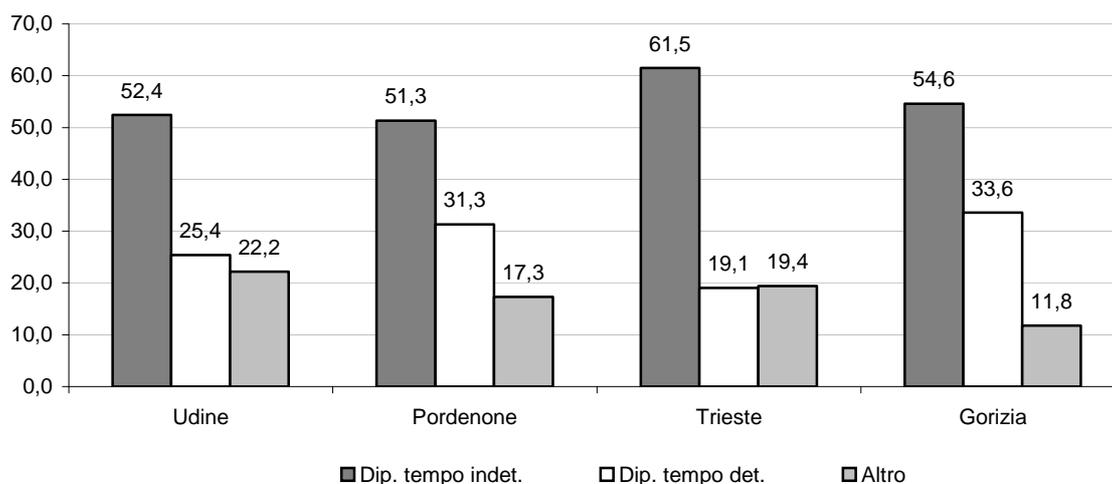


Tabella 43 - Ruolo assunto in azienda. Val. ass. e % (N. casi validi=917)

	v.a.	%
Impiegata amministrativa o commerciale	220	24,0
Operaia generica	187	20,4
Commessa	84	9,2
Infermiera, operatore sanitario, assistente familiare	84	9,2
Insegnante, educatrice	74	8,1
Imprenditrice e libero professionista	68	7,4
Addetta pulizie	60	6,5
Operaia specializzata	58	6,3
Profilo tecnico	24	2,6
Quadro	17	1,9
Dirigente	13	1,4
Altro	27	2,9
Non risponde	1	0,1
Totale	917	100,0

L'indagine è proseguita focalizzando l'attenzione sul ruolo assunto dalle donne occupate o con precedenti esperienze lavorative all'interno della propria azienda (Tabella 43).

Si può osservare che la figura professionale maggiormente rappresentata sia quella impiegatizia (220 casi, con un'incidenza del 24,0%), profilo trasversale a tutti i settori. Segue, per numerosità, la presenza di intervistate il cui inquadramento è con profilo di operaia generica: 187 intervistate il cui peso rispetto al totale è pari al 20,4%. Per quest'ultimo profili in particolare si può ipotizzare una maggiore difficoltà di conciliazione, in particolare se interessate da turni o da tempi di lavoro connessi ai ritmi di produzione.

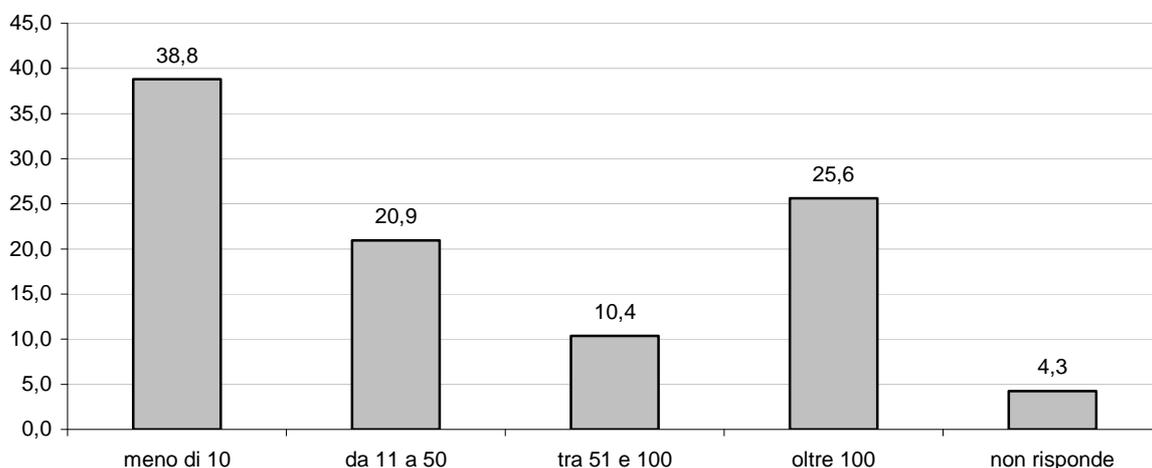
Seguono le figure della commessa (84 casi, pari al 9,2%) e 84 sono le intervistate occupate in profili di ambito sanitario (infermiera/operatore sanitario/assistente familiare), il cui peso sul totale è pari al 9,2%. Coloro che svolgono l'attività di insegnante/educatrice sono 74 e rappresentano l'8,1%.

Le imprenditrici e libere professioniste sono 68 (7,4%), mentre il 6,5% (60 casi) ha un ruolo di addetta alle pulizie, il 6,3% (pari a 58 intervistate) sono operaie specializzate, il 2,6%, corrispondente a 24 persone, ha un profilo tecnico.

Rimangono marginali, pari in totale a 30 soggetti in tutto, le donne con un ruolo di quadri (17 casi, con un'incidenza dell'1,9%) e di dirigenti (13, pari all'1,4%) per le quali la difficoltà di conciliazione si lega con la gestione di possibili percorsi di carriera.

Proseguendo con l'analisi, è stata focalizzata l'attenzione sulle dimensioni dell'azienda in cui lavorano (o hanno lavorato) le intervistate. Si è ritenuto importante rilevare questo elemento, in quanto si tratta di un aspetto determinante della struttura organizzativa delle aziende e fattore che può influenzare la tipologia di gestione delle risorse umane. Infatti, è possibile che imprese di più grandi dimensioni siano in grado di gestire in maniera più strutturata le esigenze di conciliazione delle proprie lavoratrici, rispetto a quelle più piccole, in cui solitamente prevalgono prassi informali. Si può osservare che prevalgono le aziende piccole (pari al 38,8%, 356 in v.a.), fino a 10 dipendenti. Raggiungono una percentuale del 25,6% (235 in v.a.) le grandi imprese con oltre 100 lavoratori, seguite, con il 20,9% da quelle con 11 – 50 dipendenti. Infine, assorbono il 10,4% le organizzazioni di medie dimensioni, con un numero di lavoratori compreso tra 51 e 100 (Figura 10).

Figura 10 - Numero di addetti dell'impresa in cui lavora/ha lavorato l'intervistata. Val. %. (N. casi validi=917)



Un altro aspetto preso in considerazione dall'indagine, riguarda il tempo dedicato al lavoro dalle intervistate. Innanzitutto è stato chiesto se il lavoro svolto è a tempo parziale oppure full time: si tratta di un dato importante, in quanto consente di fornire informazioni, sia relativamente al reddito delle donne, sia rispetto alla possibilità di conciliare il lavoro con le attività di cura dei figli o di familiari/parenti anziani o non autosufficienti.

Emerge che il 59% delle occupate o con precedenti esperienze lavorative ha un lavoro a tempo pieno, mentre il 40,8% svolge un'attività con orario ridotto (Tabella 44). Percentuale quest'ultima che supera l'incidenza del part time sul totale delle dipendenti in Friuli Venezia Giulia, pari nel 2007 al 31,2% (Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2009).

Appare evidente, così come emerge dalla letteratura,¹⁷ che la possibilità di lavorare a tempo ridotto rappresenta per le madri sole con necessità di conciliazione dei tempi la possibilità di rimanere attive nel mercato del lavoro. Tuttavia, la scelta di ridurre il proprio orario rappresenta spesso una scelta obbligata volta a risolvere criticità determinate dalla scarsità o rigidità dei servizi all'infanzia e alla persona, dall'assenza di una rete familiare a supporto o dalla mancanza di un'organizzazione aziendale che faciliti forme di orari flessibili alternative al part time. La soluzione dell'orario ridotto, inoltre, pur facilitando la conciliazione, comporta alcuni rischi, tra i quali non solo la diminuzione dello stipendio, ma anche un impatto negativo nelle prospettive previdenziali, a causa della riduzione dei versamenti contributivi, e nelle opportunità di sviluppo professionale. Si tratta di costi notevoli in particolare nel caso in cui la lavoratrice abbia un orario ridotto per un lungo periodo di tempo.

Per questo motivo sarebbe importante che le aziende favorissero, da un lato forme di reversibilità del part time, riconvertibile in full time nel momento in cui venissero a cadere le esigenze di conciliazione derivanti dai carichi familiari, e dall'altro lato azioni positive finalizzate a introdurre e sperimentare forme di *flexitime* in un'ottica *family friendly*, come la banca delle ore, il telelavoro o l'orario flessibile in entrata e in uscita per facilitare le madri con i figli che frequentano l'asilo o la scuola.

Tabella 44 - Lavoro a tempo pieno/parziale. Val. ass. e %. (N. casi validi=917)

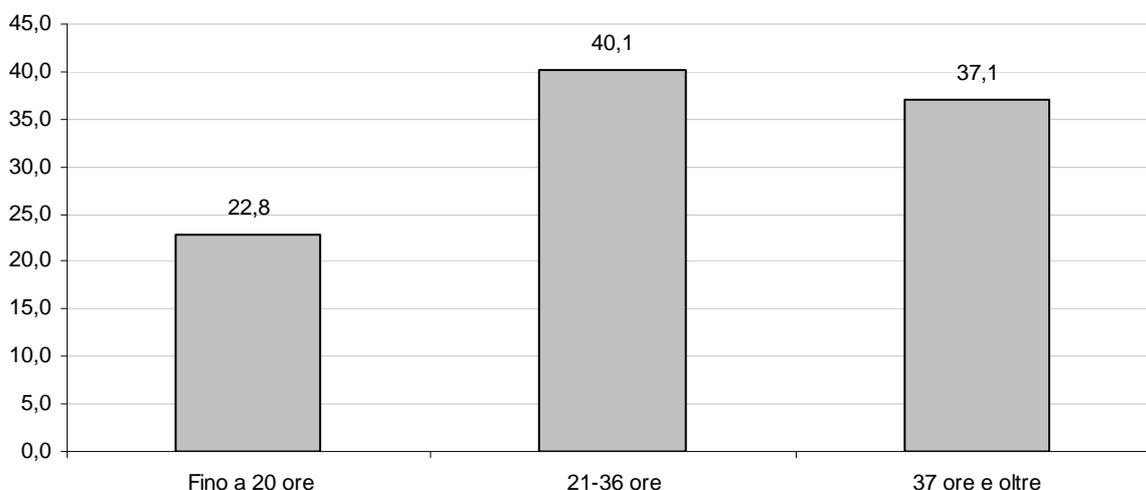
	v.a.	%
Part-time	374	40,8
A tempo pieno	541	59,0
Non risponde	2	0,2
Totale (Occupate o con prec. esperienze di lavoro)	917	100,0

Considerando più nello specifico l'ammontare delle ore settimanali lavorate dalle rispondenti (Figura 11), si rileva che il 40,1% (368 in v.a.) di esse (occupate o con precedenti esperienze) lavora tra le 21 e le 36 ore. Si tratta molto probabilmente di contratti di lavoro del settore pubblico – che solitamente prevedono un ammontare settimanale di 36 ore – e di contratti a orario ridotto. Il 37,1% (340 in v.a.) delle intervistate lavora per oltre 37 ore a settimana, mentre il 22,8% (209 in v.a.) ha un orario part time che non supera le 20 ore settimanali.

La maggior parte delle madri sole intervistate, quindi, ha un lavoro full time e l'orario part time è ridotto solo in alcuni casi della metà, probabilmente perché il reddito di questo target di lavoratrici non consente di tagliare eccessivamente le entrate provenienti dall'attività lavorativa.

Sempre considerando le modalità con cui viene svolto il lavoro dal punto di vista temporale, si rileva che il 70,8% delle intervistate svolge un lavoro a giornata, mentre il 29,2% ha un'occupazione su turni (Tabella 45).

Figura 11 - Ore settimanali lavorate, Val. %. (N. casi validi=917)



¹⁷ Cfr. Cristini C. Molaro R. (2007)

Tabella 45 - Lavoro a turni/a giornata. Val. ass. e %. (N. casi validi=917)

	v.a.	%
Lavoro a giornata	649	70,8
Lavoro a turni	268	29,2
Totale (Occupate o con prec. esperienze di lavoro)	917	100,0

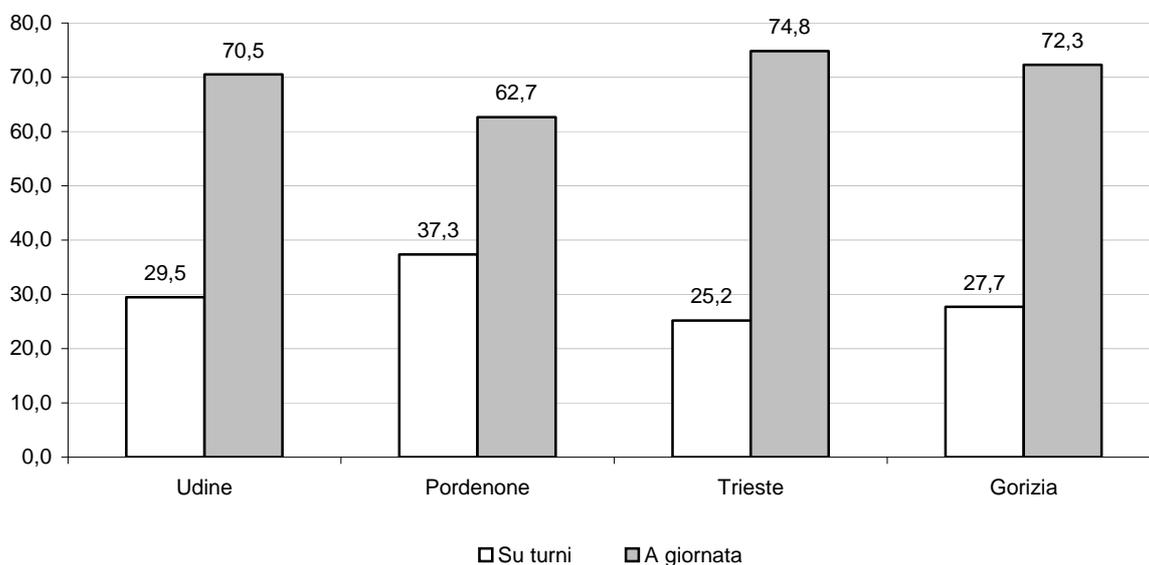
Se osserviamo in che modo si distribuiscono le lavoratrici per tipologia di orario lavorativo (a turni/a giornata) e settore economico emergono alcuni elementi particolarmente interessanti (Tabella 46). Il lavoro a turni caratterizza in particolare i settori del commercio, in cui si rileva una percentuale pari al 36,2%, e dei servizi pubblici, in cui si ha una percentuale pari al 34,3%. Tali valori scendono al 28,6% nell'industria manifatturiera e al 20,1% nei servizi privati. Non vi sono intervistate che lavorano a turni nelle costruzioni.

Tabella 46 - Distribuzione delle intervistate per tipologia di lavoro (su turni/a giornata) e settore lavorativo. Val. ass. e %. (N. casi validi=917)

	Settore lavoro												
	Commercio		Servizi pubblici		Servizi privati		Industria manifatturiera		Costruzioni		Agricoltura		
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Lavora/lavorava su turni													
Sì	98	36,2	84	34,3	56	20,1	30	28,6	0	0,0	0	0,0	
No	173	63,8	161	65,7	222	79,9	75	71,4	8	100,0	10	100,0	
Totale	271	100,0	245	100,0	278	100,0	105	100,0	8	100,0	10	100,0	

Considerando la distribuzione delle intervistate per singola provincia, il lavoro a turni raggiunge la percentuale più elevata a Pordenone (pari al 37,3%), seguita da Udine (pari al 29,5%), Gorizia (pari al 27,7%) e Trieste (pari al 25,2%).

Tabella 47 - Distribuzione provinciale delle intervistate e tipologia di lavoro a turni/a giornata. Val. %. (N. casi validi=917)



Prendendo in considerazione tutte le strategie che le madri sole hanno adottato per far fronte alle esigenze di conciliazione dei tempi da dedicare alla famiglia e al lavoro (Figura 12), si può osservare che la maggior parte, pari al 61,9% (568 in v.a.), ha usufruito delle ferie e il 60,6% (556 in v.a.) dei permessi. Il massiccio utilizzo di queste modalità, da un lato, evidenzia come la necessità di conciliazione sia un aspetto facente parte della quotidianità delle lavoratrici madri e, dall'altro lato, mette in risalto il fatto che probabilmente tali soluzioni vengono scelte in mancanza di alternative valide finalizzate, all'interno delle organizzazioni, a facilitare la doppia presenza.

Il part time è stato utilizzato dal 31,8% (292 in v.a.) delle intervistate, configurandosi probabilmente come uno dei principali strumenti per la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro. Come abbiamo già detto in precedenza, tuttavia, l'orario ridotto, pur rappresentando ancora per molte lavoratrici una strategia volta a consentire la doppia presenza, comporta alcune criticità irrisolte relative in particolare ai livelli di reddito e a quelli contributivi (Zurla P., 2006).

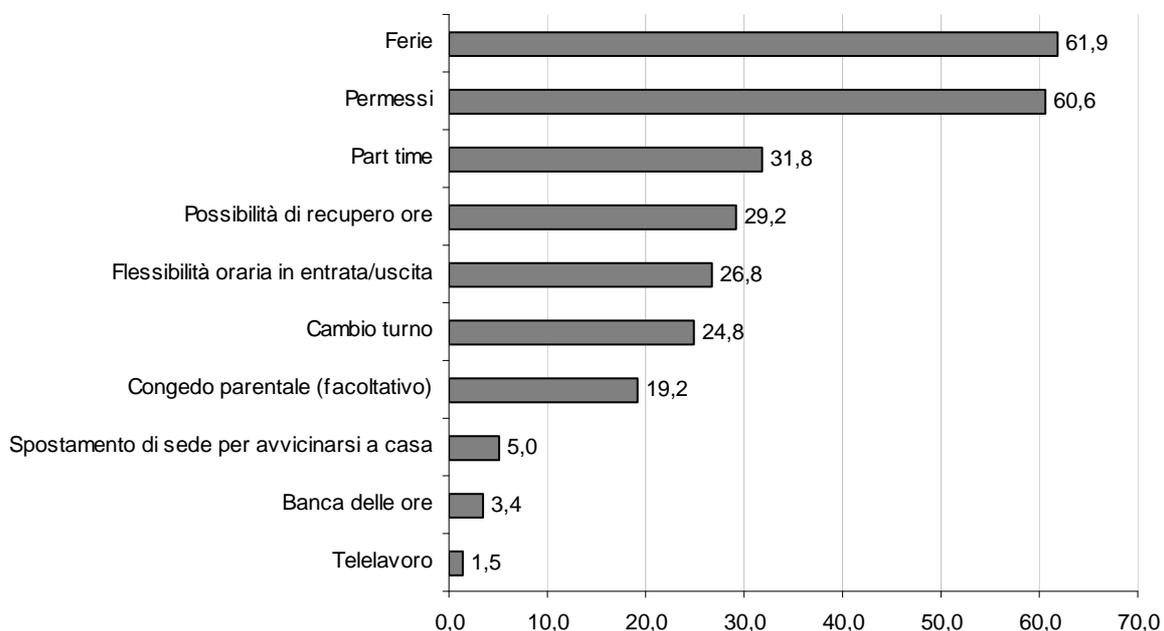
Il 29,2% (268 in v.a.) delle madri sole ha utilizzato la possibilità del recupero delle ore e il 26,8% (246 in v.a.) la flessibilità oraria in entrata e uscita. Le rispondenti che hanno indicato tali strategie di conciliazione hanno quindi potuto facilmente far fronte a eventuali emergenze dovute alle malattie dei figli o rispondere alle diverse necessità dei familiari anziani o non autosufficienti (si pensi ad esempio al bisogno di questi ultimi di essere accompagnati presso i servizi sanitari o l'ospedale per le visite di routine).

Il 24,8% (227 in v.a.) ha usufruito del cambio turno, una modalità che non in tutte le organizzazioni, tuttavia, assume caratteri strutturali, dettati da una politica *family friendly* aziendale. Spesso, infatti, si tratta di una soluzione affidata alla solidarietà che si crea tra reti informali di dipendenti (Ires Fvg, 2008).

Il congedo parentale facoltativo è stato utilizzato dal 19,2% (176 in v.a.) delle madri. Tale strategia, quindi, sembra non essere sfruttata pienamente, nonostante riguardi i genitori con figli fino a 8 anni di età. Come emerge da altri studi realizzati in regione¹⁸, le motivazioni che portano al mancato utilizzo del congedo parentale tra le madri è dettato principalmente da ragioni economiche e dalla presenza di una rete familiare che sopperisce alle esigenze di accudimento dei bambini.

Meno rilevanti sono le altre soluzioni, in particolare lo spostamento di sede per avvicinarsi a casa – e quindi accorciare i tempi di viaggio da casa a lavoro – è stato adottato nel 5% (46 in v.a.) dei casi, la banca delle ore dal 3,4% (31 in v.a.) e il telelavoro dall'1,5% (14 in v.a.).

Figura 12 - Soluzioni usfruite per conciliare famiglia e lavoro. Val. %. (N. casi validi=917)



* Possibilità di più risposte

Scendendo maggiormente in profondità, emerge che vi sono alcune variabili che influenzano l'utilizzo delle strategie di conciliazione dei tempi vita/lavoro (Tabella 48). Innanzitutto si può osservare che alcune soluzioni vengono prevalentemente utilizzate dalle donne over 40 rispetto a quelle di età inferiore. In particolare la flessibilità oraria, la possibilità di recupero ore, i permessi e le ferie vengono

¹⁸ Cfr. Ires Fvg (a cura di) (2006); Consiglieria Regionale di Parità (2008).

utilizzati maggiormente dalle ultraquarantenni. È possibile che questo sia dovuto al fatto che con l'avanzare dell'età vi siano minori possibilità di avere come supporto una rete di familiari, in particolare è possibile che i genitori siano troppo anziani per poter svolgere il ruolo di baby sitter e, quindi, via sia una maggiore necessità di cercare all'esterno soluzioni adeguate per far fronte alla doppia presenza.

Considerando il livello di istruzione emerge che coloro che hanno un titolo di studio più elevato hanno usufruito maggiormente dei congedi parentali, della banca delle ore e del telelavoro. Al contrario il part time sembra essere più utilizzato dalle donne con un'istruzione medio-bassa. Un livello scolastico superiore, quindi, consente alle donne di essere maggiormente informate sulle opportunità esistenti per far fronte alla conciliazione, ricorrendo in misura minore alla riduzione dell'orario di lavoro.

In linea generale si nota che le soluzioni per la conciliazione sono state adottate prevalentemente dalle donne con un contratto da dipendenti a tempo indeterminato, formula che probabilmente consente maggiori tutele e che porta le lavoratrici ad avere meno timori di essere discriminate all'interno dell'azienda.

Infine, si rilevano alcune differenze anche tra le intervistate inserite in aziende fino a 50 dipendenti e quelle che lavorano in imprese con oltre 50 dipendenti. In particolare, si può notare che queste ultime hanno usufruito maggiormente del congedo parentale, della flessibilità in entrata/uscita, della possibilità di recupero ore e delle ferie, modalità alternative all'orario ridotto che, per essere utilizzate, richiedono una buona organizzazione aziendale e un sistema strutturato di gestione delle risorse umane.

Al contrario, l'utilizzo del part time prevale tra le aziende di piccole-medie dimensioni.

Tabella 48 - Soluzioni adottate per conciliare famiglia/lavoro e età, istruzione, tipologia di rapporto di lavoro, numero di addetti dell'azienda. Val. %. (N. casi validi=917)

Soluzioni adottate per conciliare famiglia e lavoro	Età		Istruzione		Tipo rapp. lavoro		Dimensioni azienda	
	Fino a 40 anni	Oltre 40 anni	Medio/bassa	Medio/alta	Dip. a tempo indet.	Altro	Fino a 50 addetti	Oltre 50 addetti
Congedo parentale (facoltativo)	23,8	24,3	13,8	31,3	28,7	16,9	18,8	33,0
Part time	38,6	41,1	38,3	26,2	37,7	43,7	42,4	34,4
Cambio turno	34,8	28,2	5,0	7,2	32,1	29,6	31,0	33,3
Spostamento di sede per avvicinarsi a casa	5,3	7,1	26,2	38,9	7,2	4,9	4,5	8,2
Flessibilità orari in entrata/uscita	30,1	36,5	3,4	4,9	37,0	28,5	30,0	41,2
Banca delle ore	3,8	4,6	30,5	41,0	5,4	2,5	3,1	6,1
Possibilità di recupero ore	31,3	40,9	1,3	2,3	41,7	28,9	31,0	48,7
Telelavoro	1,9	1,9	73,2	78,2	1,1	3,2	2,9	0,4
Permessi	74,9	77,1	74,2	80,3	82,1	66,9	74,3	79,6
Ferie	75,9	79,3	38,3	26,2	83,6	68,7	75,0	82,4

È stato interessante cercare di capire se le madri che hanno usufruito di almeno una forma di conciliazione (in totale 730) abbiano successivamente subito ripercussioni negative nell'ambito della propria organizzazione (Tabella 49). Il dato rilevato è molto positivo, in quanto la quasi totalità delle intervistate, pari all'82,7%, ha affermato di non aver subito alcuna ripercussione.

Al contrario, sono state obbligate a cambiare lavoro, e quindi azienda, 33 donne per le quali probabilmente il clima lavorativo era diventato insostenibile. Altre 24 madri affermano di aver vissuto un cambiamento nei rapporti con i colleghi e 23 lavoratrici nei rapporti con l'azienda e, quindi, con i suoi dirigenti.

Un'altra ripercussione subita da 15 soggetti riguarda la mancanza di prospettive di crescita professionale e di possibilità di ricevere una promozione.

In alcuni casi marginali si è verificata una riduzione dello stipendio (7 donne), l'assegnazione di mansioni meno qualificate (7 casi), l'esclusione da percorsi di formazione (2 soggetti), il cambiamento dell'orario lavorativo (2 casi), azioni di *mobbing* (2 donne).

Tabella 49 - Ripercussioni subite sul lavoro in seguito all'utilizzo di una forma di conciliazione.

Val. ass. e %. (N. casi validi=730)

	v.a.	%
No, nessuna ripercussione	604	82,7
Si, ho dovuto cambiare lavoro/azienda	33	4,5
Si, i rapporti con i colleghi non sono più come prima	24	3,3
Si, i rapporti con l'azienda non sono più come prima	23	3,2
Si, non mi è stata prospettata più alcuna possibilità di promozione	15	2,1
Si, ho notato una riduzione di stipendio	7	1,0
Si, in realtà svolgo una mansione meno qualificata rispetto a prima	7	1,0
Si, perché non vengo inserita in percorsi di formazione	2	0,3
Si, modifica dell'orario di lavoro	2	0,3
Si, azione di mobbing	2	0,3
Si, per altro motivo	4	0,5
Non risponde	7	1,0
Totale (Coloro che hanno fruito di almeno una soluzione di conciliazione)	730	100,0

Pur essendo limitati i casi di intervistate che hanno subito ripercussioni in azienda dopo aver utilizzato una forma di conciliazione, è importante sottolineare il persistere in alcune realtà del contesto economico locale di approcci e pratiche di gestione del personale basati sulla cultura del *face time*, in cui il tempo viene adottato come principale criterio di valutazione delle persone, nonché come fattore premiante. In queste aziende, quindi, vi può essere il rischio che le persone che utilizzano modalità orarie flessibili o ridotte vengano percepite come lavoratrici poco affidabili e, per questo, discriminate. Dai dati relativi alla distribuzione provinciale del campione non emergono particolari differenze (Tabella 50). Tuttavia, si rileva che la provincia nella quale si registrano percentuali più elevate di intervistate che sostengono di aver subito ripercussioni sul lavoro in seguito all'utilizzo di una forma di conciliazione è quella di Trieste (pari al 19,9%), seguita da Pordenone (pari al 16,1%), Udine (pari al 14%) e Gorizia (pari al 13,6%).

Tabella 50 - Distribuzione provinciale delle intervistate e ripercussioni subite sul lavoro. Val. ass. e %. (N. casi validi=730)

	Provincia di residenza							
	Udine		Pordenone		Trieste		Gorizia	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	33	14,0	23	16,1	48	19,9	15	13,6
No, nessuna ripercussione	201	85,2	116	81,1	193	80,1	94	85,5
Non risponde	2	0,8	4	2,8	0	0,0	1	0,9
Totale	236	100,0	143	100,0	241	100,0	110	100,0

Osservando i diversi settori lavorativi, è quello del commercio (pari al 20,1%) a registrare la percentuale più elevata di donne che ritengono di aver subito ripercussioni negative dopo aver usufruito di forme di conciliazione dei tempi. Seguono i servizi pubblici (pari al 17%), i servizi privati (pari al 16,7%) e l'industria manifatturiera (pari al 5,4%). Nelle costruzioni si rileva un unico caso (Tabella 51).

Tabella 51 - Distribuzione delle intervistate per ripercussioni subite sul lavoro e settore lavorativo. Val. ass. e %. (N. casi validi=730)

	Settore lavoro attuale											
	Commercio		Servizi pubblici		Servizi privati		Industria manifatturiera		Costruzioni		Agricoltura	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	42	20,1	36	17,0	34	16,7	5	5,4	1	20,0	1	14,3
No, nessuna ripercussione	165	78,9	175	82,5	168	82,4	86	92,5	4	80,0	6	85,7
Non risponde	2	1,0	1	0,5	2	1,0	2	2,2	0	0,0	0	0,0
Totale	209	100,0	212	100,0	204	100,0	93	100,0	5	100,0	7	100,0

Considerando le madri intervistate che non hanno usufruito di alcuna forma di conciliazione dei tempi famiglia/lavoro (pari in totale a 187), la maggior parte di esse, pari al 78,6%, motiva tale scelta spiegando che non ne ha/non ne ha avuto necessità. Questo dato può essere almeno in parte spiegato dalla presenza di una forte rete familiare – come abbiamo visto, infatti, circa un terzo delle intervistate è sostenuta nell'accudimento dei figli dai nonni, dai figli più grandi o da altri parenti – che rappresenta un punto di riferimento fondamentale per la gestione delle attività familiari da parte delle madri sole.

Nel 7,5% dei casi le lavoratrici affermano che i dirigenti dell'impresa hanno fatto capire loro che sarebbe stato meglio non chiedere di essere facilitate attraverso forme di conciliazione, nel 7% le intervistate temevano di subire ripercussioni negative da parte dell'azienda, infine, due donne temevano una riduzione dello stipendio. Infine, due intervistate hanno affermato di non sapere come richiedere alla propria impresa di adottare soluzioni che vadano incontro alle loro esigenze legate agli impegni familiari.

Questi casi confermano quanto rilevato poco sopra, ovvero la tendenza a permanere all'interno di alcune aziende – soprattutto di alcuni settori economici – di una cultura organizzativa in cui viene privilegiata la dimensione quantitativa del tempo. Una cultura che solitamente riflette un sistema di prassi e procedure che, valorizzando soprattutto la disponibilità che i lavoratori offrono all'azienda in termini di tempo, va a scapito dei lavoratori e delle lavoratrici con responsabilità di cura verso figli minori o familiari anziani o non autosufficienti. In queste realtà il permanere di una divisione tradizionale dei ruoli di genere e genitorialipuo' rappresentare un vincolo forte alla possibilità di chiedere forme di conciliazione da parte delle madri sole.

Per questo motivo sarebbero importanti degli interventi finalizzati a incentivare le aziende a realizzare al proprio interno un sistema di gestione delle risorse umane basato sulla responsabilità sociale e sul *diversity management*. Interventi che facilitino l'acquisizione da parte delle organizzazioni della consapevolezza dei benefici – in termini di qualità e competitività aziendali – di un sistema di gestione del personale fondato sulla *gender equality*. La valorizzazione delle diversità di genere in azienda per poter diventare pratica e prassi diffusa necessita tuttavia di un lungo percorso che passa attraverso la trasformazione della cultura, non solo della singola impresa, ma anche dell'intero contesto socio-economico locale. Molto utili si rivelano in questo senso i finanziamenti erogati a livello nazionale dalle leggi 53/00 e 125/91¹⁹ per consentire alle imprese di sperimentare azioni positive per la conciliazione dei/delle propri/e dipendenti.

Tabella 52 - Motivi per cui l'intervistata non ha usufruito di forme di conciliazione dei tempi. Val. ass. e %. (N. casi validi=187)

	v.a.	%
Non ne ho/avuto necessità	147	78,6
Mi è stato fatto capire che è meglio non chiederlo	14	7,5
Temevo ripercussioni lavorative da parte dell'azienda	13	7,0
Temevo una riduzione di stipendio	2	1,1
Non saprei come fare richiesta	2	1,1
Non risponde	9	4,8
Totale	187	100,0

È interessante osservare se vi sono dei fattori che influenzino le motivazioni delle donne a non usufruire di forme di conciliazione dei tempi in azienda. In particolare, si rileva che sono soprattutto le donne che svolgono un lavoro con orario part time – e quindi maggiore disponibilità di tempo da dedicare agli impegni familiari – a sostenere di non aver avuto necessità di utilizzare tali strumenti. Queste, infatti, raggiungono l'82,6%, a fronte del 76,1% delle donne con un lavoro a tempo pieno.

¹⁹ A questo proposito è importante ricordare un intervento in corso di realizzazione della Consiglieria Regionale di Parità denominato "Lavorare in un'impresa family friendly: la conciliazione come obiettivo aziendale". Si tratta di un'azione di sistema che offre la possibilità alle imprese della Regione Friuli Venezia Giulia di avvalersi di un supporto di assistenza tecnica da parte di esperti messi a disposizione dall'ufficio della Consiglieria stessa per la presentazione di un progetto di azione positiva a valere sull'art. 9 della legge 53/00.

Inoltre, sostengono di aver avuto paura di subire ripercussioni lavorative da parte dell'azienda soprattutto coloro che hanno un lavoro full time, pari al 10,3% rispetto a coloro che lavorano part time (Tabella 53).

Tabella 53 - Distribuzione delle intervistate per motivazioni a non usufruire di forme di conciliazione dei tempi e tipologia di orario lavorativo. Val. ass. e % (N. casi validi=187)

Se non ne ha usufruito come mai?	Tipologia di orario di lavoro					
	Part time		Full time		Non risponde	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Temevo ripercussioni lavorative da parte dell'azienda	1	1,4	12	10,3	0	0,0
Temevo una riduzione di stipendio	1	1,4	1	0,9	0	0,0
Non ne ho/avuto necessità	57	82,6	89	76,1	1	100,0
Non saprei come fare richiesta	1	1,4	1	0,9	0	0,0
Mi è stato fatto capire che è meglio non chiederlo	9	13,0	5	4,3	0	0,0
Non risponde	0	0,0	9	7,7	0	0,0
Totale	69	100,0	117	100,0	1	100,0

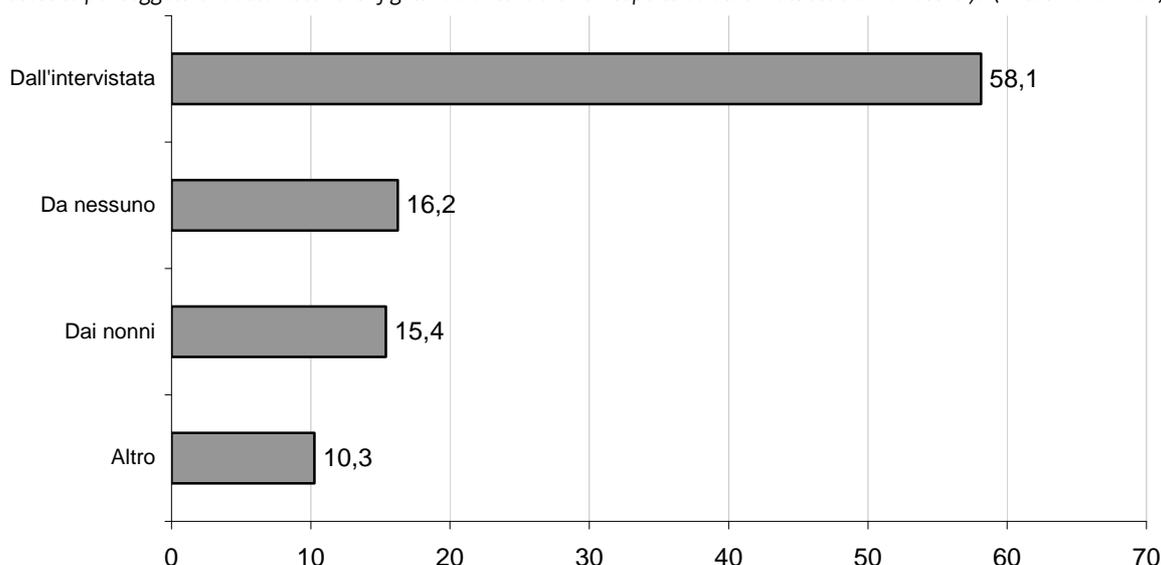
Anche il contributo che viene apportato dal padre può rappresentare una variabile rilevante nelle motivazioni indicate dalle donne che non hanno usufruito di forme di conciliazione dei tempi all'interno della propria organizzazione aziendale. Infatti, emerge che non hanno avuto necessità di tali forme finalizzate a migliorare la conciliazione degli impegni familiari con quelli lavorativi soprattutto coloro che vengono supportate dal padre del/i figlio/i (la totalità nel caso in cui ricevano un aiuto nella gestione, il 78,2% nel caso ricevano un supporto sia nella gestione sia economicamente e il 70,3% nel caso in cui ricevano un contributo solo economico). Tale motivazione raggiunge una percentuale inferiore – se pur elevata, pari al 69,6% – nel caso delle intervistate che non ricevono alcun supporto da parte del padre (Tabella 54).

Tabella 54 - Distribuzione delle intervistate per motivazioni a non usufruire di forme di conciliazione dei tempi e tipo di contributo apportato dal padre. Val. ass. e % (N. casi validi=157)

Se non ne ha usufruito come mai?	Il padre del/i bambino/i apporta un contributo?							
	Solo economicamente		Solo nella gestione		Sia economicamente sia nella gestione		In nessun modo	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Temevo ripercussioni lavorative	4	10,8	0	0,0	2	3,6	7	12,5
Temevo una riduzione di stipendio	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	3,6
Non ne ho/avuto necessità	26	70,3	5	100,0	43	78,2	39	69,6
Non saprei come fare richiesta	1	2,7	0	0,0	1	1,8	0	0,0
Mi È stato fatto capire che È meglio non chiederlo	3	8,1	0	0,0	5	9,1	6	10,7
Non risponde	3	8,1	0	0,0	4	7,3	2	3,6
Totale	37	100,0	5	100,0	55	100,0	56	100,0

Considerando la principale motivazione indicata dalle intervistate – “non ne ho/avuto necessità” – e i soggetti che si prendono cura del/i figlio/i nelle ore non coperte da asilo nido/scuola emerge che nel 58,1% dei casi è l'intervistata stessa ad occuparsi di tale compito. Nel 16,2% dei casi non vi è nessuno che accudisce i bambini, probabilmente perché già autonomi, nel 15,4% vengono indicati i nonni e nel 10,3% altri soggetti (Figura 13).

Figura 13 - Distribuzione delle intervistate che non hanno usufruito di forme di conciliazione dei tempi perché non ne hanno avuto necessità per soggetti che accudiscono il/i figlio/i durante le ore non coperte da asilo nido/scuola. Val. ass. e %. (N. casi validi=117)



Se un'organizzazione aziendale *gender oriented* rappresenta un fattore fondamentale anche per contrastare i fenomeni della *segregazione verticale* e *orizzontale* che colpiscono le donne nel mercato del lavoro, non possono essere esclusivamente le aziende ad essere chiamate in causa per facilitare la conciliazione dei tempi famiglia/lavoro. È necessaria, infatti, una sinergia tra diversi soggetti affinché venga scongiurato il rischio di una fuoriuscita anticipata delle donne dal mercato. Verso questa direzione si era mossa la Regione Friuli Venezia Giulia attraverso il "Progetto Futura – Servizi per le pari opportunità"²⁰ nel periodo 2003-2007, rispondendo ai fabbisogni di quasi quattromila donne a rischio di espulsione dal mercato a causa delle difficoltà derivanti dalla doppia presenza. Considerato che in questa sperimentazione hanno beneficiato dei servizi offerti anche 341 nuclei monoparentali (Consigliera Regionale di Parità, 2008), si è voluto chiedere al campione di intervistate quante hanno usufruito del progetto e quante lo conoscono.

Tabella 55 - Conoscenza e utilizzo del Progetto Futura. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	%
Non lo conosco	742	74,1
Lo conosco ma non l'ho utilizzato perché non rientravo nei parametri	80	8,0
Lo conosco ma non l'ho utilizzato perché non avevo capito bene come funzionava	57	5,7
Lo conosco e l'ho utilizzato	44	4,4
Lo conosco ma non l'ho utilizzato perché non ne avevo bisogno	44	4,4
Non lo ha utilizzato per altri motivi	26	2,6
Lo conosco ma non l'ho utilizzato perché comunque non mi risolveva tutti i problemi	8	0,8
Totale	1.001	100,0

Si può osservare che la maggior parte delle donne, pari al 74,1% (pari a 742 in v.a.), non conosce il progetto Futura. L'8% (pari a 80 in v.a.) lo conosce ma non l'ha utilizzato, in quanto non rientrava nei parametri richiesti dall'amministrazione regionale per potervi accedere e il 5,7% lo conosce, ma non ne ha usufruito perché non aveva capito bene come funzionava. Solo una piccola parte, pari al 4,4% (44 in v.a.), conosce il progetto Futura e lo ha utilizzato. Lo conosce ma non lo ha utilizzato perché non ne

²⁰ Si è trattato di un progetto realizzato a valere sulla Misura E1 dell'Asse E dell'Obiettivo 3 del Fse 2000-2006 e considerato una buona prassi a livello nazionale.

aveva bisogno il 4,4% delle intervistate, mentre lo conosce, ma non ne ha usufruito perché ritiene che non avrebbe risolto tutti i problemi lo 0,8% (Tabella 55).

Considerando la distribuzione provinciale, la provincia di Udine vede una concentrazione molto elevata (pari all'80,3%) di intervistate che affermano di conoscere il progetto Futura, ma di non averlo utilizzato perché non rientrava nei parametri, seguite dall'8,1% di coloro che sostengono di non averlo utilizzato perché non ne avevano bisogno. In provincia di Pordenone il 77,2% delle donne conosce tale progetto, ma non rientrava nei parametri e il 10,8% non lo ha utilizzato per altri motivi. Trieste è caratterizzata dal 63,7% di donne che, pur conoscendo il progetto, non avevano i requisiti per poterne usufruire, seguite dal 9,8% di coloro che sostengono di non averne avuto bisogno. Infine, a Gorizia il 74,4% delle intervistate conosce il progetto, ma non rientra nei parametri e il 7,5% non ne ha avuto bisogno (Tabella 56).

Tabella 56 - Distribuzione provinciale delle intervistate e conoscenza del progetto Futura. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	Provincia di residenza							
	Udine		Pordenone		Trieste		Gorizia	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Conoscenza e utilizzo del progetto Futura								
Conosceva mancato utilizzo perchè senza requisiti	15	3,7	3	1,8	18	6,1	8	6,0
Conosceva, mancato utilizzo perchè non necessario	33	8,1	8	4,8	29	9,8	10	7,5
Conosceva, mancato utilizzo perchè non risolveva i problemi	12	3,0	3	1,8	26	8,8	3	2,3
Conosceva, mancato utilizzo perchè non aveva capito il funzionamento	2	0,5	1	0,6	5	1,7	0	0,0
Non lo ha utilizzato per altri motivi	12	3,0	18	10,8	17	5,8	10	7,5
Non lo conosco	6	1,5	5	3,0	12	4,1	3	2,3
Conosceva, mancato perchè senza requisiti	326	80,3	129	77,2	188	63,7	99	74,4
Totale	406	100,0	167	100,0	295	100,0	133	100,0

Un ultimo aspetto preso in considerazione per quanto riguarda la dimensione lavorativa delle intervistate riguarda i percorsi formativi frequentati dalle stesse (Tabella 57). Il 43,9% del campione ha seguito corsi di formazione negli ultimi tre anni, mentre il 56% circa non ne ha frequentati. È quindi importante analizzare le motivazioni per cui più della metà delle intervistate non ha svolto alcun percorso formativo. Il 18,9% delle madri sostiene che tali percorsi non le sono necessari, il 14,2% indica come motivazione difficoltà legate agli orari, il 9,5% afferma di non averli frequentati in quanto non le sono stati proposti dall'azienda in cui lavora/lavorava e il 6,4% sostiene di non aver mai pensato di seguire qualche corso di formazione. Nel caso di 39 donne le motivazioni vengono imputate alle difficoltà di conciliazione, in particolare all'impossibilità di affidare i figli o la persona anziana/non autosufficiente a qualcuno. Altri 25 casi sostengono che i costi dei corsi sono troppo elevati e 7 intervistate che la sede in cui vengono svolti è eccessivamente distante.

Com'è noto le opportunità di rimanere nel mercato del lavoro o di entrarvi, sia nel caso in cui si tratti di primo ingresso sia di rientro dopo un periodo di assenza, tendono a diminuire a fronte di un *background* formativo di basso livello. Se a questo si somma un titolo di studio medio-basso, un'età elevata e vincoli determinati da difficoltà di conciliazione i rischi di uscire dal mercato o di trovarvi una collocazione marginale si amplificano.

Sulla base di queste considerazioni sarebbe importante, quindi, cercare di facilitare il (re)ingresso delle madri sole nel mercato del lavoro, attraverso azioni di riqualificazione delle competenze e percorsi di formazione continua che possano rendere più appetibili e competitive le madri sole nel contesto economico. Tali interventi dovrebbero tenere in considerazione le diverse esigenze delle lavoratrici, offrendo supporto per far fronte alla *trippla presenza* che la frequenza di un percorso di formazione può comportare. Inoltre, considerata la scarsa consapevolezza emersa dalle risposte delle intervistate rispetto all'importanza dei percorsi formativi, sarebbe auspicabile raggiungere anche le lavoratrici che non ritengono utile la formazione, attraverso opportuni percorsi di *empowerment*.

Tabella 57 - Frequenza negli ultimi 3 anni di percorsi di formazione. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	%
Sì	439	43,9
No perché non mi servono	189	18,9
No perché non ce la facevo con gli orari	142	14,2
No perché l'azienda non me l'ha proposto	95	9,5
No perché non ci ho pensato, non sapevo	64	6,4
No perché non sapevo a chi affidare figlio/parente	39	3,9
No perché costo troppo elevato	25	2,5
No perché troppo distanti	7	0,7
Non risponde	1	0,1
Totale	1.001	100,0

Approfondendo ulteriormente le variabili che possono interferire nella frequenza di percorsi formativi da parte delle madri sole (Tabella 58), emerge che le intervistate che hanno svolto tali corsi negli ultimi 3 anni sono soprattutto le donne con oltre 40 anni - e quindi probabilmente con figli in fasce d'età che consentono loro di essere maggiormente autonomi - con un livello di istruzione medio/alto e occupate a tempo indeterminato. Considerando la dimensione aziendale le donne che non hanno frequentato corsi di formazione sono inserite prevalentemente in aziende di piccole dimensioni. Infine, sono soprattutto coloro che hanno un orario full time ad aver seguito percorsi formativi.

Tabella 58 - Frequenza corsi di formazione negli ultimi 3 anni e età, istruzione, condizione occupazionale, tipo di rapporto di lavoro, dimensione dell'azienda, tipologia orario di lavoro. Val. %

Formazione ultimi 3 anni	Età		Istruzione		Condizione occupazionale		Tipo di rapporto lavoro		Dimensione azienda		Tipologia orario	
	Fino a 40 anni	Oltre 40 anni	Medio/b assa	Medio/a lta	Occup.	Non occu p.	A tempo indet.	Altro	Fino a 50 addetti	Oltre 50 addetti	Part time	Full time
Sì	39,6	60,4	29,8	70,2	85,2	14,8	63,1	36,9	52,8	47,2	34,0	65,7
No	48,2	51,8	52,8	47,2	66,2	33,8	48,6	51,4	70,9	29,1	46,6	53,2

7 LA CONDIZIONE ECONOMICA

La condizione economica delle madri sole rappresenta un elemento interessante per la presente analisi, in quanto tassello fondamentale per comprendere al meglio le criticità che le madri sole devono affrontare nella gestione dell'attività di cura dei figli o dei familiari anziani o non autosufficienti.

Dalla letteratura emerge che è lo status stesso di madri capofamiglia di un nucleo monogenitore ad essere un fattore determinante – insieme al titolo di studio, all'età, alla condizione occupazionale, alla presenza o meno di una rete familiare a sostegno – della condizione economica del nucleo stesso. Infatti, dati Istat (2009) evidenziano che le famiglie monoparentali sono una categoria che incorre maggiormente nel rischio di povertà, soprattutto nel caso in cui la persona responsabile del nucleo sia disoccupata.

Emerge in particolare che nel 2008 l'incidenza della povertà relativa²¹ dei nuclei monogenitore è pari in Italia al 13,9%, superiore alla media nazionale pari all'11,3%, e raggiunge il 6,4% al Nord. Inoltre, a livello nazionale, se il genitore è in cerca di occupazione l'incidenza si attesta al 31%.

²¹ La stima dell'incidenza della povertà relativa viene calcolata sulla base di una soglia convenzionale (linea di povertà) che individua il valore di spesa per consumi al di sotto del quale una famiglia viene definita povera in termini relativi. Cfr. Istat, 2009.

Diversi studi,²² inoltre, hanno messo in evidenza come, accanto alla struttura familiare, vi siano altri fattori che contribuiscono ad aumentare il rischio di povertà, tra i quali principalmente l'età della persona responsabile del nucleo, la presenza di persone anziane e il tipo di occupazione. In particolare per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, un'indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie italiane nel 2006 ha messo in evidenza come nell'ultimo decennio vi sia stata una diminuzione della ricchezza²³ delle famiglie con capofamiglia con un rapporto di lavoro dipendente. Diminuzione registrata soprattutto per i nuclei con capofamiglia operai – principale categoria professionale a cui appartiene il campione della presente ricerca – scesi dal 65% del 1995 al 46,9% del 2006 (Banca d'Italia, 2008).

Per completare il quadro realizzato attraverso l'analisi della sfera familiare e di quella lavorativa, quindi, è stata focalizzata l'attenzione su alcuni indicatori della condizione economica delle intervistate. In particolare è stata rilevata la principale fonte di reddito delle donne, la proprietà dell'abitazione in cui vive e, infine, la percezione rispetto alla propria condizione economica.

Partendo dal primo aspetto, si rileva che il 71,6% delle intervistate ha come fonte di reddito primaria lo stipendio derivante dal proprio lavoro. Nel caso di 70 donne gli aiuti economici dei familiari sono al primo posto e per altre 70 intervistate vi sono i sussidi pubblici e gli ammortizzatori sociali derivanti dal sistema del welfare. Solo 53 intervistate affermano che l'assegno di mantenimento dell'ex coniuge (per separate o divorziate) rappresenta la principale fonte di reddito e 52 donne indicano la pensione di reversibilità (per vedove e divorziate con alimenti).

I dati analizzati in precedenza hanno evidenziato che le madri sole sono più occupate delle madri in coppia (Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2009), per questo, come evidenziano alcuni studi (Bimbi F, 2005), il sistema italiano di welfare tende a considerarle prevalentemente come potenziali lavoratrici-madri, piuttosto che come *caregiver*, anche nei casi in cui rimangono a lungo fuori dal mercato. Tuttavia a questa "modernizzazione del ruolo femminile" non è seguito alcun mutamento a livello di sistema dei servizi, tanto che la doppia presenza delle madri sole regge ancora soprattutto grazie al supporto gratuito offerto dalla rete familiare, sotto forma di lavoro di cura, domestico o economico. Infatti, come abbiamo già sottolineato, il sistema italiano di welfare è storicamente caratterizzato per l'impostazione familista, basata sulle responsabilità familiari. Un modello che tuttavia sta diventando sempre meno efficiente, in quanto l'invecchiamento della popolazione non consente di trasferire a lungo i servizi all'interno della rete familiare e le trasformazioni delle famiglie stanno portando alla crescita di nuclei sempre più ristretti. Appare evidente, quindi, che la mancanza di un supporto familiare e la scarsa possibilità di accedere a servizi esterni – in quanto troppo costosi o carenti sul territorio – rappresentano un fattore di vulnerabilità delle donne sole che può avere ripercussioni sui percorsi lavorativi, principale fonte di reddito delle madri sole, e facilitare fenomeni di disagio socioeconomico notevoli.

Tabella 59 - Principale fonte di reddito. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	%
Lo stipendio dell'intervistata	717	71,6
Aiuti economici da familiari	70	7,0
Sussidi pubblici, ammortizzatori sociali, ecc.	70	7,0
Assegno di mantenimento dall'ex coniuge	53	5,3
Pensione reversibilità	52	5,2
Altro	38	3,8
Non risponde	1	0,1
Totale	1.001	100,0

²² Cfr. Istat (2009); Bimbi F. (2005).

²³ La ricchezza familiare netta è costituita dalla somma delle attività reali (immobili, aziende e oggetti di valore), delle attività finanziarie (depositi, titoli di Stato, ecc.) al netto delle passività finanziarie (mutui e altri debiti). Cfr. Banca d'Italia, 2008.

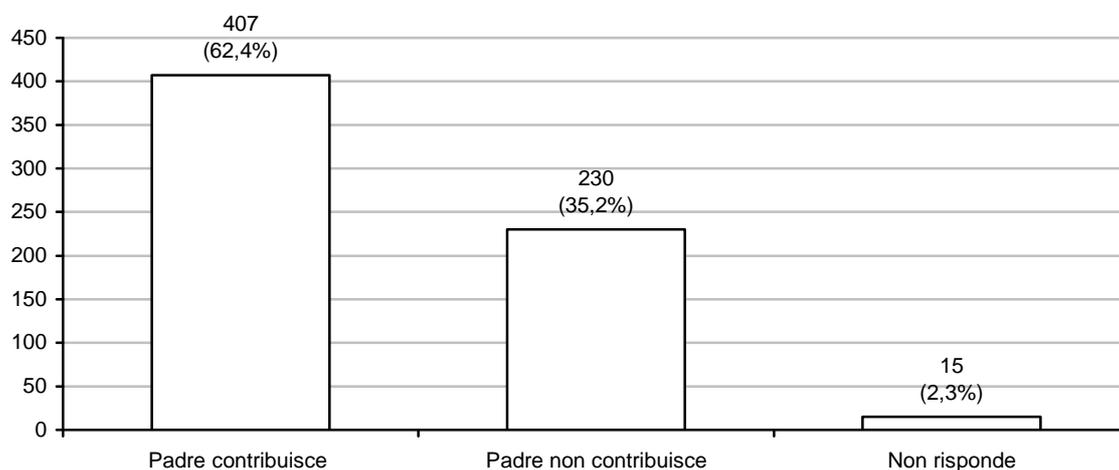
La distribuzione provinciale del campione evidenzia che la principale fonte di reddito è in tutte le province quella derivante dallo stipendio dell'intervistata: 288 casi in provincia di Udine (70,9% sul totale delle intervistate della provincia), 233 a Trieste (con un'incidenza del 79%, la più elevata se confrontata con gli altri territori), 118 a Pordenone (70,7%) e 78 a Gorizia (58,6%, l'incidenza più bassa). (Tabella 60). Da evidenziare altresì – per quanto si tratti di numeri contenuti – la maggiore incidenza di contributi economici da parte della famiglia in particolare in provincia di Gorizia (11,3%) e Udine (8,9%).

Tabella 60 - Distribuzione provinciale delle intervistate e principale fonte di reddito. Val. ass. (N. casi validi=1.001)

	UD	PN	TS	GO	FVG	UD	PN	TS	GO	FVG
	v.a.					v.%				
Lo stipendio dell'intervistata	288	118	233	78	717	70,9	70,7	79,0	58,6	71,6
Assegno figli dall'ex coniuge	19	1	21	12	53	4,7	0,6	7,1	9,0	5,3
Aiuti economici da familiari	36	11	8	15	70	8,9	6,6	2,7	11,3	7,0
Pensione reversibilità	17	15	9	11	52	4,2	9,0	3,1	8,3	5,2
Sussidi pubblici, ammortizz. sociali, ecc.	31	15	11	13	70	7,6	9,0	3,7	9,8	7,0
Altro	14	7	13	4	38	3,4	4,2	4,4	3,0	3,8
Non risponde	1	0	0	0	1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
Totale	406	167	295	133	1.001	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Considerando le donne la cui principale fonte di reddito è il proprio stipendio, si rileva che in 407 casi (pari al 62,4%) il padre apporta un contributo – economico o gestionale –, a fronte di 230 casi (la cui incidenza è del 35,2%) in cui la madre non riceve alcun supporto da parte del padre.

Figura 14 - Distribuzione delle intervistate con principale fonte di reddito il proprio stipendio per tipologia di contributo apportato dal padre dei figli. Val. ass. (N. casi validi=652)



Un elemento che può incidere sulla condizione economica delle madri sole è l'abitazione. Da questo punto di vista, la situazione emersa nell'indagine, tuttavia, sembra essere abbastanza positiva, infatti, quasi la metà, pari al 47,9%, delle madri sole ha un'abitazione di proprietà. Il 36,3% abita in affitto, mentre il 12,8% vive in un'abitazione di proprietà dei genitori o di altri familiari, situazione che potrebbe essere stata determinata da un ritorno nella famiglia d'origine.

Solo in 18 casi la proprietà della casa è dell'altro genitore o dell'ex marito. Infine, 7 donne hanno un'abitazione in comodato gratuito – una soluzione che permette di non avere particolari oneri finanziari legati al mantenimento della casa – e 3 intervistate hanno una comproprietà con l'ex coniuge o con propri familiari (Tabella 61).

Tabella 61 - Proprietà dell'abitazione in cui vive. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	%
Di sua proprietà	479	47,9
In affitto	363	36,3
Di proprietà di genitori/familiari	128	12,8
Di proprietà dell'ex coniuge/del padre di mio figlio	18	1,8
Comodato gratuito	7	0,7
Comproprietà con familiari/ex coniuge	3	0,3
Altro	3	0,3
Totale	1.001	100,0

Scendendo maggiormente nel particolare, si può osservare che tra le donne ultraquarantenni prevalgono coloro con un'abitazione di proprietà, pari al 55,6% a fronte del 36,2% delle intervistate di età inferiore. Al contrario, tra coloro che non raggiungono i 40 anni vi è una maggioranza di donne che abita in affitto, pari al 42%, contro il 32,5% delle donne over 40 (Tabella 62).

Questi dati evidenziano come il fattore età incida in modo significativo sulla tipologia di proprietà dell'abitazione²⁴. Considerando che sono soprattutto le donne più giovani ad abitare in una casa in affitto, si può ipotizzare che vi sia una maggiore difficoltà da parte delle stesse ad accedere ad una casa di proprietà. Si tratta di un dato confermato dalla letteratura (Bimbi F., 2005), in cui emerge che sono soprattutto le donne più giovani a incorrere nel rischio di trovarsi in una situazione di disagio abitativo, derivante spesso da un disagio di tipo economico, che si può presumere legato ad un'instabilità lavorativa di lungo periodo.

Tabella 62 - Proprietà dell'abitazione in cui vive e età dell'intervistata. Val. %.

Proprietà dell'abitazione in cui vive	Età	
	Fino a 40 anni	Oltre 40 anni
Di sua proprietà	36,2	55,6
In affitto	42,0	32,5
Di proprietà di genitori/familiari	18,6	8,3
Di proprietà dell'ex coniuge/del padre di mio figlio	1,5	1,7
Altro	1,8	2,0
Totale	100,0	100,0

L'ultimo aspetto preso in considerazione, riguarda l'opinione delle intervistate relativamente alla condizione economica attuale del proprio nucleo familiare (Tabella 63). La maggior parte delle intervistate ha una percezione tendenzialmente negativa, infatti, il 35% ritiene che la propria situazione economica sia poco buona e il 24,6% sostiene che sia per niente buona. Al contrario, le donne che sostengono di avere una condizione abbastanza buona sono il 38,7% e coloro che la indicano come molto buona sono solo 15 soggetti.

Il quadro emerso riflette quanto rilevato da una recente indagine dell'Istat secondo la quale la condizione economica percepita dalle madri sole è particolarmente critica, in quanto nel 2003 circa la metà delle donne senza partner/coniuge con figli fino a 18 anni ha dichiarato di avere a disposizione risorse scarse o insufficienti (Istat, 2005a).

Tabella 63 - Opinione sulla condizione economica attuale del proprio nucleo familiare.

Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	%
Molto buona	15	1,5
Abbastanza buona	387	38,7
Poco buona	350	35,0
Per niente buona	246	24,6
Non risponde	3	0,3
Totale	1.001	100,0

²⁴ Da un'indagine realizzata dalla Banca d'Italia nel 2007 sui bilanci delle famiglie italiane relative all'anno 2006, è emerso che le famiglie con capofamiglia più giovane sono caratterizzate da una frequenza di abitazioni in affitto più elevata e in crescita negli ultimi anni, mentre la quota di famiglie proprietarie dell'abitazione di residenza risulta crescente con l'aumentare dell'età del capofamiglia. (Cfr. Banca d'Italia, 2008)

Scendendo maggiormente nel dettaglio, si può osservare che tra coloro che hanno un'istruzione medio-bassa prevalgono le intervistate con una percezione negativa della propria condizione economica, con il 40,4% di donne che la ritengono poco buona e il 33,4% per niente buona. Al contrario, le madri con un'istruzione medio-alta hanno un'opinione più positiva, infatti il 48,7% ritiene che sia abbastanza buona e solo il 18% per niente buona.

Questa diversa percezione è possibile che corrisponda ad una reale condizione economica, maggiormente favorevole per coloro che hanno un livello di istruzione più elevato e quindi probabilmente una migliore condizione occupazionale, piuttosto che per coloro che hanno qualifiche inferiori e quindi meno spendibili sul mercato del lavoro (Tabella 64).

Considerando il tipo di rapporto di lavoro si rilevano opinioni maggiormente positive tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, proprio per le tutele e garanzie che offre rispetto ad altre forme contrattuali. In particolare, il 43,2% di queste sostiene di avere una condizione economica abbastanza buona, mentre tale percentuale scende al 32,4% per coloro che hanno altri contratti. Queste ultime, inoltre, si concentrano per il 33,4% tra coloro che ritengono di avere una situazione per niente buona.

Infine, anche la tipologia oraria del lavoro determina delle differenze di percezione. Si rileva che ritengono abbastanza buona la propria condizione il 29,9% delle lavoratrici in part time – e quindi anche con uno stipendio ridotto –, a fronte del 44,4% di quelle a tempo pieno e la reputano per niente buona il 32,4% delle donne a orario ridotto, contro il 20,5% di coloro che sono a full time.

Tabella 64 - Opinione sulla condizione economica e istruzione, tipo di rapporto di lavoro, tipologia orario. Val. %.

Percezione condizione econ.	Istruzione		Tipo di rapporto lavoro		Tipologia orario	
	Medio/bassa	Medio/alta	A tempo indet.	Altro	Part time	Full time
Molto buona	0,7	2,1	1,2	1,2	0,5	1,7
Abbastanza buona	25,2	48,7	43,2	32,4	29,9	44,4
Poco buona	40,4	30,9	36,5	32,4	37,2	32,9
Per niente buona	33,4	18,0	18,9	33,4	32,4	20,5
Non risponde	0,2	0,3	0,2	0,5	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Prendendo in considerazione la variabile relativa al numero di figli, coloro che non ne hanno reputano la propria condizione economica abbastanza buona in 49 casi, poco buona in 34 casi, per niente buona in 12 casi e molto buona solo in un caso. Si può osservare che la maggior parte di coloro che hanno un figlio (in totale 606 soggetti) considerano la propria condizione economica abbastanza buona (pari a 240), seguiti da coloro che la ritengono poco buona (pari a 206), dalle intervistate che la reputano per niente buona (pari a 149) e, infine, da coloro che la considerano molto buona (pari a 10). Le intervistate con due figli concentrano le risposte principalmente in poco buona (pari a 95), seguite da coloro che sostengono di avere una situazione economica abbastanza buona (pari a 83), per niente buona (pari a 71) e molto buona (pari a 4). Le madri con tre o più figli sono in numero esiguo, perciò non ci consentono di avere dati particolarmente rilevanti (Tabella 65).

Tabella 65 - Distribuzione delle intervistate per opinione sulla condizione economica del proprio nucleo familiare e numero di figli minori conviventi. Val. ass. (N. casi validi=1.001)

	Ha figli o altri minori che vivono con lei?							Totale
	Si, uno	Si, due	Si, tre	Si, quattro	Si, sei	Nessuno		
Molto buona	10	4	0	0	0	1	15	
Abbastanza buona	240	83	14	1	0	49	387	
Poco buona	206	95	13	2	0	34	350	
Per niente buona	149	71	11	2	1	12	246	
Non risponde	1	2	0	0	0	0	3	
Totale	606	255	38	5	1	96	1.001	

8 PROPOSTE DI CONCILIAZIONE DELLE MADRI SOLE

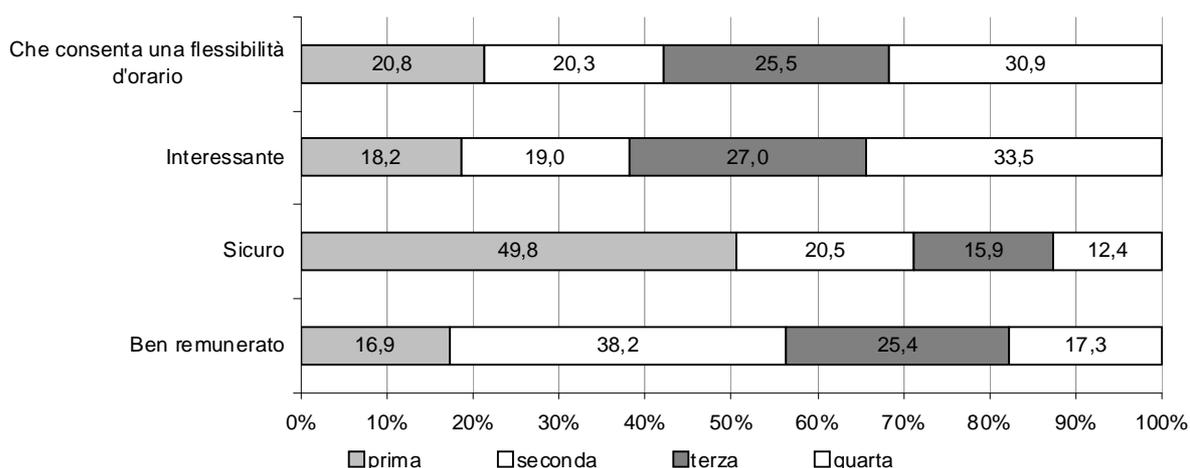
Infine, l'ultima parte del questionario ha preso in considerazione alcune opinioni e proposte delle intervistate rispetto alla gestione della famiglia e del lavoro. In particolare, per quanto riguarda la sfera lavorativa, è stata focalizzata l'attenzione sulle caratteristiche che dovrebbe possedere il lavoro ideale – in termini di orari, qualità delle mansioni, sicurezza contrattuale e stipendio – e sulle variabili che possono incidere nel determinare la scelta di un fattore piuttosto che di un altro.

In secondo luogo, si è voluto osservare la percezione che le intervistate hanno rispetto alla propria condizione di madri sole, messa a confronto con quella delle madri in coppia, sia considerando la dimensione professionale, sia quella genitoriale. Infine, un'ultima domanda ha inteso chiedere alcune proposte e idee che le donne ritengono utili per poter agevolare la gestione della famiglia e del lavoro per le lavoratrici con figli e senza partner/coniuge.

Partendo dal primo elemento analizzato, è stato chiesto alle madri sole l'importanza che attribuiscono ad alcuni fattori che possono contribuire a rendere il proprio lavoro "ideale" (Figura 15). Un lavoro "che consenta una flessibilità d'orario" è stato indicato dal 30,9% delle intervistate come quarto fattore in ordine di importanza. Tuttavia, non vanno sottovalutate le percentuali di donne che hanno posto questa caratteristica al primo e al secondo posto, pari rispettivamente al 20,8% e al 20,3%. Infine, il 25,5% lo pone al terzo posto.

Anche la caratteristica "interessante" viene indicata dalla maggior parte delle rispondenti, pari al 33,5%, come quarto fattore importante, seguite dal 27% che lo inserisce al terzo posto, dal 19% al secondo e dal 18,2% al primo. Spicca il dato relativo al lavoro "sicuro", posto come primo fattore importante dal 49,8% delle donne e come secondo dal 20,5%. Il 15,9% lo pone al terzo posto e il 12,4% al quarto. Tali dati possono essere almeno in parte spiegati considerando che le intervistate sono le uniche capo famiglia e che il periodo in cui è stata realizzata l'indagine è caratterizzato da una situazione di crisi economica. Un lavoro "ben remunerato" viene posto dal 38,2% delle intervistate al secondo posto, dal 25,4% al terzo, dal 17,3% al quarto e dal 16,9% al primo. Emerge, dunque, come sia soprattutto la sicurezza del contratto la principale caratteristica del lavoro ideale, seguita dalla flessibilità dell'orario. Meno importanti sembrano essere i fattori legati alla qualità delle mansioni svolte e al tipo di stipendio.

Figura 15 - Importanza attribuita dalle intervistate ad alcuni fattori che possono contribuire al "lavoro ideale". Val. %. (N. casi validi=1.001)



È stato chiesto alle madri intervistate qual è la loro percezione rispetto alle difficoltà che le donne sole devono affrontare nella gestione della famiglia rispetto alle donne che possono contare su un partner (Tabella 66).

La prima criticità rilevata dal 37,4% riguarda lo stress, ritenuto maggiore per le madri sole. Il 15,8% afferma che queste ultime devono sacrificare maggiormente il ruolo genitoriale o familiare, proprio a causa del fatto che si trovano a dover svolgere diverse attività e incombenze senza l'aiuto di un

coniuge/partner. Il 15,4% indica il rischio di povertà come preponderante per le donne sole e l'11,1% sostiene che ci sono maggiori rinunce sul piano professionale.

Tabella 66 - Opinione delle intervistate rispetto alle eventuali difficoltà di una donna che deve occuparsi da sola della famiglia rispetto ad una donna che può contare su un partner. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	%
Vive con maggiore stress	374	37,4
Deve sacrificare maggiormente il ruolo genitoriale/familiare	158	15,8
Si trova in una situazione di maggiore rischio di povertà	154	15,4
È soggetta a maggiori rinunce sul piano professionale	111	11,1
Deve continuare a dipendere dalla famiglia d'origine	86	8,6
Sta meglio	57	5,7
Non c'è differenza	40	4,0
Non risponde	21	2,1
Totale	1.001	100,0

L'8,6% delle intervistate afferma che le donne senza partner rischiano di continuare ad essere dipendenti dalla famiglia d'origine.

Infine, ha una percezione positiva un numero esiguo di intervistate. In particolare, il 5,7% sostiene che le madri stanno meglio senza partner e il 4% che non c'è differenza di difficoltà tra coloro che sono da sole e coloro che al contrario hanno un compagno/coniuge.

L'opinione delle intervistate può essere influenzata da alcuni elementi legati alla conciliazione dei tempi, alla condizione economica e lavorativa, al supporto ricevuto per la gestione dei figli e così via. A questo proposito è interessante osservare in che modo si distribuiscono le intervistate per opinione sulla condizione di vita di una donna sola e il tipo di contributo apportato dal padre del/i figlio/i (Tabella 69).

Considerando l'insieme delle donne con un figlio (905), tra coloro che ricevono un aiuto solo economico dal padre del/i bambino/i vi è una buona parte (pari a 71) che afferma che una donna che deve gestire da sola la propria famiglia vive con maggiore stress di una che può contare sull'aiuto del partner, 37 donne sostengono che si trova in una situazione di maggiore rischio di povertà e 3 che deve sacrificare maggiormente il ruolo genitoriale/familiare. Le intervistate che ricevono un aiuto solo nella gestione puntano soprattutto l'attenzione sullo stress vissuto dalla condizione di madri sole (pari a 12 soggetti). Coloro che ricevono sia un contributo economico sia nella gestione indicano lo stress in 118 casi, il sacrificio del ruolo genitoriale/familiare in 49 casi e in 45 casi le rinunce sul piano professionale, nonché il maggiore rischio di povertà. Anche coloro che non ricevono alcun supporto da parte del padre dei propri figli indicano in 126 casi lo stress come condizione sfavorevole della madre sola, seguito dal sacrificio del ruolo genitoriale/familiare (57 casi).

Tabella 67 - Distribuzione delle madri per percezione sulla condizione di vita di una donna sola e contributo apportato dal padre. Val. ass. (N. casi validi=905)

	Il padre del bambino apporta un contributo?					Totale
	Solo economicamente	Solo nella gestione	Sia econom. sia nella gestione	In nessun modo	Non risponde	
Vive con maggiore stress	71	12	118	126	10	337
È soggetta a maggiori rinunce sul piano professionale	27	3	45	26	3	104
Deve sacrificare maggiormente il ruolo genit./familiare	33	8	49	57	2	149
Si trova in una situazione di maggiore rischio di povertà	37	1	45	53	5	141
Deve continuare a dipendere dalla famiglia d'origine	14	5	28	25	0	72
Non c'è differenza	6	0	12	12	2	32
Sta meglio	18	1	8	25	0	52
Non risponde	7	1	6	4	0	18
Totale	213	31	311	328	22	905

Considerando la tipologia di rapporto di lavoro (Tabella 68), tra le dipendenti il 37,8% segnala lo stress come principale criticità, seguito dal rischio di povertà, con il 15,8%, e dal sacrificio del ruolo genitoriale/familiare, con il 15,5%. Coloro che hanno un rapporto di lavoro diverso da quello dipendente indicano nel 36,9% dei casi lo stress, nel 16,5% il sacrificio del ruolo genitoriale e nel 14,2% il rischio di povertà.

Tabella 68 - Distribuzione delle intervistate per percezione sulla condizione di vita di una donna sola e tipo di rapporto di lavoro. Val. ass. (N. casi validi=917)

	Tipo di rapporto di lavoro					
	Dipendente		Non dipendente		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Vive con maggiore stress	280	37,8	65	36,9	345	37,6
È soggetta a maggiori rinunce sul piano professionale	81	10,9	20	11,4	101	11,0
Deve sacrificare maggiormente il ruolo genitoriale/familiare	115	15,5	29	16,5	144	15,7
Si trova in una situazione di maggiore rischio di povertà	117	15,8	25	14,2	142	15,5
Deve continuare a dipendere dalla famiglia d'origine	59	8,0	16	9,1	75	8,2
Non c'è differenza	30	4,0	6	3,4	36	3,9
Sta meglio	45	6,1	10	5,7	55	6,0
Non risponde	14	1,9	5	2,8	19	2,1
Totale	741	100,0	176	100,0	917	100,0

Prendendo in considerazione la tipologia di orario lavorativo (Tabella 71) emerge che le lavoratrici part time considerano la condizione di vita delle donne che devono gestire da sole i figli soggette principalmente a stress (pari al 34,5%), in secondo luogo maggiormente esposte al rischio di povertà (pari al 17,4%) e in terzo luogo soggette a sacrificare il ruolo genitoriale/familiare molto più di coloro che ricevono un aiuto da partner. Tali percentuali non si discostano molto da quelle relative al gruppo di coloro che hanno un lavoro full time.

Queste ultime, infatti, affermano nel 39,7% dei casi che le madri sole vivono con maggiore stress, nel 16,1% devono sacrificare maggiormente il ruolo genitoriale/familiare e nel 14,2% si trovano in una situazione di maggiore rischio di povertà.

Tabella 69 - Distribuzione delle intervistate relativa alla percezione sulla condizione di vita di una donna sola e tipo di orario di lavoro. Val. ass. (N. casi validi=917)

	Orario di lavoro							
	Part time		A tempo pieno		Non risponde		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Vive con maggiore stress	129	34,5	215	39,7	1	50,0	345	37,6
È soggetta a maggiori rinunce sul piano profess.	48	12,8	53	9,8	0	0,0	101	11,0
Deve sacrificare maggiormente il ruolo genit./fam.	57	15,2	87	16,1	0	0,0	144	15,7
Si trova in una situazione a maggiore rischio di povertà	65	17,4	77	14,2	0	0,0	142	15,5
Deve continuare a dipendere dalla famiglia d'origine	30	8,0	45	8,3	0	0,0	75	8,2
Non c'è differenza	15	4,0	21	3,9	0	0,0	36	3,9
Sta meglio	19	5,1	35	6,5	1	50,0	55	6,0
Non risponde	11	2,9	8	1,5	0	0,0	19	2,1
Totale	374	100,0	541	100,0	2	100,0	917	100,0

La distribuzione delle intervistate per provincia di residenza (Tabella 70) mette in evidenza che la condizione di stress viene indicata dalla maggior parte delle donne in tutte le province: nel 40,4% a Udine, nel 39,3% a Trieste, nel 33,1% a Gorizia e nel 29,9% a Pordenone.

Tabella 70 - Distribuzione percentuale relativo alla percezione sulla condizione di vita di una donna che deve occuparsi da sola della famiglia rispetto ad una donna che può contare su un partner. Val. ass. e % (N. casi validi=1.001)

	Provincia di residenza							
	Udine		Pordenone		Trieste		Gorizia	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Vive con maggiore stress	164	40,4	50	29,9	116	39,3	44	33,1
È soggetta a maggiori rinunce sul piano professionale	36	8,9	19	11,4	38	12,9	18	13,5
Deve sacrificare maggiormente il ruolo genitoriale/familiare	58	14,3	28	16,8	44	14,9	28	21,1
Si trova in una situazione di maggiore rischio di povertà	61	15,0	26	15,6	50	16,9	17	12,8
Deve continuare a dipendere dalla famiglia d'origine	41	10,1	12	7,2	21	7,1	12	9,0
Non c'è differenza	21	5,2	3	1,8	9	3,1	7	5,3
Sta meglio	18	4,4	18	10,8	16	5,4	5	3,8
Non risponde	7	1,7	11	6,6	1	0,3	2	1,5
Totale	406	100,0	167	100,0	295	100,0	133	100,0

Una variabile che può incidere sull'opinione delle intervistate è l'età e il numero dei figli. Considerando coloro che hanno almeno un figlio, infatti, si può notare che sono soprattutto le donne con un bambino di età inferiore a 14 anni a sostenere di essere soggette a maggiori rinunce sul piano professionale (il 13% a fronte del 7,2% di coloro con un figlio di età superiore) e a dover continuare a dipendere dalla famiglia d'origine (il 9,3% contro il 4,3% delle intervistate con un figlio con oltre 14 anni).

Prendendo in considerazione i soggetti con almeno due figli, per età del secondo figlio, si osserva una notevole discrepanza nei dati relativi al rischio di sacrificare il ruolo genitoriale, indicato dal 21,3% delle madri con un figlio di età inferiore a 14 anni, a fronte del 13,2% di coloro che hanno un figlio più grande. Anche le rinunce sul piano professionale vengono percepite in particolare dalle donne con figli più piccoli (pari al 14,2% a fronte del 7,6% delle altre), mentre il rischio di povertà appare più accentuato tra coloro con figli più grandi di età (pari al 20,8% contro il 12,3%). Infine, osservando i dati relativi alle donne con almeno tre figli, si rileva che ritengono di incorrere maggiormente nel rischio di povertà il 25% delle donne con figli di età superiore ai 14 anni (a fronte del 6,3% delle madri con bambini più piccoli). Per quanto riguarda il rischio di rinunce sul piano professionale e di stress della vita sono più alte le percentuali delle madri con bambini piccoli (pari rispettivamente al 12,5% contro il 3,6% nel primo caso e al 43,8% a fronte del 39,3% nel secondo caso). È interessante osservare che il rischio di povertà viene indicato soprattutto dalle donne con figli di età superiore ai 14 anni, molto probabilmente perché in questi casi anche l'età delle donne è più elevata, rappresentando un fattore ulteriore di criticità.

Tabella 71 - Percezione sulle eventuali difficoltà di una donna che deve occuparsi da sola della famiglia rispetto ad una donna che può contare su un partner e età primo, secondo e terzo figlio. Val. %.

Opinione sulla condizione di vita delle madri sole	Età secondo figlio					
	Età primo figlio		Età secondo figlio		Età terzo figlio	
	Fino a 14 anni	Oltre 14 anni	Fino a 14 anni	Oltre 14 anni	Fino a 14 anni	Oltre 14 anni
Vive con maggiore stress	36,6	39,1	38,1	38,9	43,8	39,3
Deve sacrificare maggiormente il ruolo genitoriale/familiare	16,7	15,7	21,3	13,2	12,5	17,9
Si trova in una situazione di maggiore rischio di povertà	14,6	18,3	12,3	20,8	6,3	25,0
È soggetta a maggiori rinunce sul piano professionale	13,0	7,2	14,2	7,6	12,5	3,6
Deve continuare a dipendere dalla famiglia d'origine	9,3	4,3	5,8	8,3	6,3	3,6
Sta meglio	5,2	7,2	4,5	7,6	6,3	10,7
Non c'è differenza	2,8	5,5	1,9	2,8	6,3	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Considerando l'opinione delle intervistate rispetto alle eventuali strategie da adottare per supportare le madri sole nella gestione della famiglia e del lavoro, sono emerse quattro tipologie principali di possibili soluzioni (Tabella 72), la prima agisce sostenendo direttamente la donna e il suo nucleo

familiare, attraverso contributi o agevolazioni, la seconda opera attraverso il sistema di *welfare*, la terza riguarda la dimensione del lavoro, in particolare il sistema delle imprese e, infine, la quarta prende in considerazione servizi trasversali, a supporto di interventi esistenti.

Tabella 72 - Opinione delle intervistate rispetto al principale problema che dovrebbe essere risolto per aiutare a gestire lavoro e famiglia. Val. ass. e %. (N. casi validi=1.001)

	v.a.	%
Sostegni al reddito o maggiori sgravi	336	33,6
Incentivi alle imprese che assumono madri sole	268	26,8
Aumentare la disponibilità di posti in asili, centri estivi, ecc.	226	22,6
Incentivi alle imprese perché consentano un maggiore utilizzo del part time	175	17,5
Prevedere servizi che coprano le fasce orari/periodi vacanza	174	17,4
Incentivi alle imprese perché consentano maggiore flessibilità di orario	146	14,6
Creare più servizi per il supporto 'logistico' di genitori e figli (scuolabus, pedibus, ecc.)	142	14,2
Dare più informazioni sui servizi e strutture esistenti nel territorio a favore della conciliazione dei tempi	129	12,9
Sostegno abitativo	118	11,8
Maggiore supporto durante la ricerca di lavoro	102	10,2
Snellire la burocrazia per ottenere l'accesso a servizi/diritti	74	7,4
Altro	7	0,7
Non risponde	9	0,9
Totale risposte	1906	190,4*

* Possibilità di più risposte

Partendo dalla prima tipologia, il 33,6% delle rispondenti ha indicato quale soluzione i sostegni al reddito e l'introduzione di maggiori sgravi e l'11,8% ha segnalato l'importanza di un sostegno abitativo. Considerando coloro che hanno indicato come possibile soluzione quella di agire sul contesto economico, il 26,8% ritiene che dovrebbero essere offerti degli incentivi alle imprese che assumono madri sole, il 17,5% pensa che tali incentivi dovrebbero sostenere le aziende nell'utilizzare maggiormente il lavoro part time e il 14,6% nel consentire una maggiore flessibilità d'orario.

Per quanto riguarda le soluzioni inerenti i servizi di *welfare* dedicati alla famiglia, il 22,6% delle donne ritiene importante aumentare la disponibilità dei posti negli asili nido, nei centri estivi e così via, il 17,4% indica come principale strategia quella di prevedere servizi che coprano i periodi di vacanza scolastici e, infine, il 14,2% sostiene l'importanza di creare servizi per il supporto "logistico" di genitori e figli, come servizi di scuolabus, pedibus e così via.

Infine, l'ultima tipologia di strategie indicate dalle intervistate riguarda i servizi trasversali. Scendendo nel dettaglio il 12,9% sostiene che sarebbe importante offrire maggiori informazioni sui servizi e sulle strutture esistenti nel territorio a favore della conciliazione dei tempi, il 10,2% ritiene fondamentale la presenza di servizi che offrano un supporto nella ricerca di lavoro alle madri sole disoccupate e il 7,4% indica come soluzione quella di snellire la burocrazia per ottenere l'accesso a servizi/diritti.

9 CONCLUSIONI

L'indagine svolta ha permesso di fotografare un particolare target di donne – le madri sole – rilevandone il profilo socio anagrafico, le caratteristiche del network relazionale di riferimento e analizzandone lo status occupazionale, per soffermarsi poi sulle modalità con cui affrontano la dimensione della conciliazione tra tempi lavorativi e di cura. Dalle interviste tuttavia è stato possibile ricavare non solo le principali criticità incontrate dal campione, ma anche una serie di indicazioni di carattere propositivo.

La fotografia emersa

Complessivamente, la rilevazione ha permesso di approfondire l'analisi su una porzione dell'offerta femminile presente nel mercato del lavoro regionale: le madri lavoratrici il cui reddito da lavoro rappresenta la principale fonte di sostentamento economico per il nucleo familiare. Tale

disaggregazione risponde alla finalità di riuscire ad individuare la presenza di segmenti particolarmente fragili della popolazione femminile in età attiva e rispetto ai quali potere declinare in modo efficace gli interventi complessivi a favore dell'occupabilità femminile.

Dalla rilevazione condotta su un campione di 1.001 intervistate emerge come il target di riferimento si strutturi a sua volta in più sottogruppi, a maggiore o minore "rischio fragilità" e sul quale influiscono una serie di fattori socio anagrafici, tra cui l'età, la composizione del nucleo familiare (numero di figli ed età), ma in particolare la possibilità di potersi avvalere di una rete parentale o amicale sia per quanto riguarda la gestione della conciliazione, sia per quanto riguarda il supporto economico. Dal punto di vista lavorativo il rischio fragilità è connesso principalmente alla tipologia di contratto, oltre che alla possibilità di avere un'occupazione che consenta la gestione della vita familiare.

Più nel dettaglio: il campione di intervistate presenta in prevalenza donne di età superiore ai 30 anni, sole in seguito a un divorzio o separazione nell'85% dei casi e, nel 60,5% con un solo figlio, ma nel 30% con un numero superiore e, nel 9,6% con un altro familiare di cui si prende cura. Oltre i tre quarti delle madri intervistate hanno un figlio con meno di 14 anni, e dunque in età scolare e prescolare. Il numero di figli tende a salire nel caso delle vedove, mentre rimane su livelli più bassi per le nubili. Convive con persone diverse dai figli quasi l'80% delle intervistate: si tratta nella maggior parte dei casi dei propri genitori.

Come è stato rilevato dall'indagine e in linea con i dati Istat, nonostante la maggior parte delle madri sole sia presente nel mercato del lavoro in percentuale superiore alle madri coniugate, quasi il 60% delle donne ha dichiarato di avere una condizione economica "poco" o "per niente buona". Le cause che rendono le famiglie con un unico genitore donna una categoria vulnerabile dal punto di vista economico e sociale, esponendole al rischio di povertà, sono diverse. Innanzitutto, i nuclei delle madri sole hanno un unico percettore di reddito e, quindi, soffrono di una maggiore debolezza economica rispetto alle famiglie in cui entrambi i genitori sono occupati. Le madri sole infatti sommano alla responsabilità del mantenimento della famiglia quella della cura dei figli e, in alcuni casi, anche di familiari anziani o non autosufficienti. Come rilevato dalla survey, nel 57,7% dei casi la principale persona ad occuparsi dell'assistenza di queste persone è l'intervistata stessa. Una doppia o tripla presenza – in assenza di supporti – può causare la fuoriuscita anticipata dal mercato del lavoro o transizioni tra lavori sempre meno qualificati e remunerativi, ponendo i presupposti per condizioni da *working poor* e avere impatti sia di breve periodo, sia di lungo periodo (sulle prospettive pensionistiche).

A fronte di un'assenza della figura del padre (per circa un terzo delle madri), la *rete familiare rappresenta il principale* sostegno sia dal punto di vista economico sia da quello "gestionale". È soprattutto la famiglia d'origine, in particolare i genitori, a costituire un punto di riferimento per le intervistate. Inoltre, spesso la coabitazione (in alcuni casi "di ritorno") con i familiari rappresenta una scelta affinché ci possa essere un aiuto reciproco (nel 22,5% dei casi) oppure per facilitare il supporto delle madri da parte di queste persone (nel 22,1% dei casi). Solo per una bassa percentuale (pari al 7%) la coabitazione rappresenta un ulteriore carico, incidendo sulle difficoltà di conciliazione. Poche sono invece le madri che fanno affidamento a strutture e servizi esterni alla rete familiare, probabilmente perché meno flessibili e più costosi, mettendo così in evidenza una domanda inespresa (e in alcuni casi "scoraggiata") di servizi alla famiglia e alla persona innovativi e flessibili nelle formule organizzative.

La condizione occupazionale e la domanda di conciliazione

Per quanto riguarda il titolo di studio prevalgono le donne con una scolarità medio-alta (diplomate e laureate), tuttavia raggiungono una percentuale significativa, pari al 42,8%.

Si osserva come un segmento rilevante del campione risulti occupata (nel 74,5% dei casi) e inserita prevalentemente nel terziario privato (di cui il 30,3% nei servizi e il 29,6% nel commercio) e pubblico (26,7%) e in misura inferiore (11,5% dei casi) nel manifatturiero, in agricoltura nell'1,1% dei casi e in edilizia nello 0,9%.

A fronte di un 55,3% di dipendenti a tempo indeterminato (con un'incidenza più elevata nell'industria e nei servizi pubblici) e del 7,3% di libere professioniste e imprenditrici (per lo più commercianti), oltre un

terzo presenta condizioni contrattuali a termine (complessivamente considerati, pari al 37,4%) che possono determinare una situazione di precarietà e di maggiore rischio di disoccupazione di fronte a fenomeni di crisi. Lavorano "in nero" il 2,6% delle intervistate (in particolare nei servizi privati). Una precarietà che evidentemente – in particolare di fronte a situazioni di crisi – può portare più rapidamente alla perdita dell'occupazione e alla principale fonte di reddito di tali nuclei familiari. La percezione di precarietà emerge del resto in modo evidente dall'indicazione delle intervistate secondo cui il lavoro ideale dovrebbe essere innanzi tutto "sicuro" (per il 49,8% del campione), quindi a seguire flessibile, interessante e ben remunerato.

Un ulteriore elemento che emerge è che, nonostante i titoli medio-alti, le intervistate ricoprono ruoli professionali di medio-basso profilo: sono impiegate quasi un quarto delle intervistate (24,0%), le operaie rappresentano il 20,4% del campione, seguite dalle commesse (9,2%).

Coloro che risultano prive di occupazione (il 25,5% del campione) si trovano in tale condizione in seguito alla scadenza di un contratto che non è più stato rinnovato (situazione indicata dal 30,6% delle disoccupate), alla chiusura dell'azienda (27,8%), ma anche per occuparsi dei figli (18,4%).

La loro ricerca si sta protrahendo da meno di un anno nel 42,4% dei casi, ma per il 26,3% tale ricerca è in atto da oltre 12 mesi e tra i vincoli maggiormente indicati per un reingresso vi è l'orario di lavoro (per il 18,3% delle disoccupate intervistate), seguito dall'età (17,7%) e dalla crisi (13,1%). Interessante è anche osservare come il principale soggetto cui si sono rivolte è il centro per l'impiego (nel 41,1% dei casi) e le agenzie di lavoro somministrato (26,9%), mentre alla rete informale si è rivolta il 13,7%. Si tratta di un'indicazione che evidenzia l'importanza di sensibilizzare e informare gli operatori degli sportelli pubblici e privati sulle soluzioni di conciliazione esistenti e proponibili alle aziende in cerca di lavoratori (per esempio l'art.9 della l. 53/00) ma anche dei servizi presenti sul territorio cui le donne in cerca di lavoro possono rivolgersi per superare eventuali vincoli di inserimento determinati da problematiche di conciliazione.

Un altro elemento di riflessione emerso riguarda la limitata partecipazione delle madri sole a percorsi formativi. Infatti, si è rilevato che oltre la metà del campione non ne ha frequentati negli ultimi tre anni, nonostante potrebbero rappresentare un canale privilegiato per potersi (re)inserire nel mercato del lavoro. Le motivazioni di tale mancanza sono innanzitutto legate ad una scarsa consapevolezza da parte delle donne dell'importanza che i percorsi formativi potrebbero ricoprire nel riqualificare le competenze professionali durante tutto l'arco della vita, offrendo maggiori opportunità occupazionali. D'altra parte, per alcune intervistate anche le difficoltà di conciliazione dei tempi rappresentano un ostacolo alla partecipazione ad attività formative, in particolare se queste non vengono organizzate nell'ambito dell'orario lavorativo. Tuttavia sul dato può pesare anche la tipologia di contratto in cui le intervistate sono inserite (contratti a termine) e la tipologia di orario (part time): l'insieme dei due fattori può determinare minori opportunità di coinvolgimento nei percorsi formativi aziendali.

Le organizzazioni aziendali potrebbero giocare un ruolo fondamentale nel facilitare o meno le donne nel conciliare le attività lavorative con quelle della famiglia, offrendo ad esempio orari flessibili in entrata o in uscita, part time reversibili, banca delle ore, telelavoro e così via. Considerando i dati relativi al part time, l'indagine ha evidenziato una quota del 22% di tempi parziali in imprese del manifatturiero, che salgono a 45,4% nel commercio e a 54,7% nel terziario privato. Nei servizi pubblici la quota tutto sommato contenuta rispetto agli altri settori, pari al 27,3%, trova spiegazione proprio nella possibilità di formule orarie flessibili sia in orizzontale, sia in verticale offerte dal settore e la possibilità di concentrare quanto più possibile l'orario nell'arco della giornata.

Rimane tuttavia da capire se i casi di tempo parziale rilevati nel settore privato siano tutti in risposta a una domanda di flexitime, o se piuttosto (come emerge anche dai rapporti biennali della Consigliera regionale di parità²⁵) siano soluzioni a esigenze organizzative aziendali di altra natura.

L'analisi ha infine evidenziato, attraverso le esperienze delle intervistate, uno scarso utilizzo di forme di flessibilità family friendly: la maggior parte delle intervistate infatti ha utilizzato le ferie (61,9% dei casi) e i permessi (60,6%) per poter gestire lavoro e famiglia, e il part time per il 31,9% dei casi. Andrebbero per contro valorizzate e diffuse maggiormente le possibilità di recupero ore (di cui ha fruito il 29,2%) la

²⁵ Cfr.: <http://www.regione.fvg.it/rafv/utility/dettaglio.act?dir=/rafv/cms/RAVFG/GEN/AGENZIALAVORO/FOGLIA19/>

flessibilità oraria in entrata e uscita (26,8% - quota equivalente alle donne intervistate e occupate nella pubblica amministrazione) o – laddove possibile – le modalità di telelavoro (1,5%) e di banca delle ore (3,4%) senza che tali soluzioni abbiano ripercussioni sul lavoro, come invece è accaduto al 17,3% delle intervistate che ne hanno fruito.

Dalle criticità nuove occasioni di sviluppo?

La percezione che le madri sole hanno della propria condizione rispetto a quella di una madre che vive in coppia è quella di “vivere con maggiore stress” (indicata dal 37,4%), di dovere sacrificare il ruolo genitoriale (15,8%) e di trovarsi a maggiore rischio povertà (15,4%), soggetta a più rinunce sul piano professionale (11,1%) soffrendo della scarsa indipendenza dalla famiglia di origine (8,6%). Limitata risulta invece la quota che non percepisce differenza (4,0%) o ritiene di stare meglio (5,7%).

Ne emergono così richieste di sostegni economici o sgravi fiscali (33,6%), e (11,8%) di sostegni abitativi, nei confronti dei quali gli interventi di sostegno al reddito previsti per i lavoratori precari – previsti dal Piano Anticrisi della Regione – stanno offrendo una prima risposta.

Considerando tuttavia le richieste relative specificamente all’ambito lavorativo, il 26,8% ritiene che dovrebbero essere offerti degli incentivi per l’assunzione di madri sole, oppure per sostenere maggiormente il ricorso al lavoro part time (17,5%), il 14,6% nel consentire una maggiore flessibilità d’orario, evidenziando l’orientamento a essere supportate nella permanenza al lavoro, che rappresenta pertanto non solo una necessità, ma un ambito di realizzazione di sé a cui le intervistate non intendono rinunciare.

Un intervento che sta muovendo i primi passi in questa direzione è il progetto che incentiva l’adozione da parte delle imprese private di forme e strumenti innovativi di flessibilità *family friendly* in azienda, previsto nel Programma Anticrisi della Regione Friuli Venezia Giulia²⁶, attraverso il quale si intende promuovere la diffusione di soluzioni organizzative che vadano oltre l’adozione del part time, introducendo modalità che favoriscano la conciliazione dei tempi lavorativi e familiari senza penalizzare coloro che ne fanno ricorso, ma piuttosto orientando le imprese a innovarsi anche da un punto di vista organizzativo.

Per quanto riguarda invece gli strumenti di incentivazione per le assunzioni di donne, indicati dalle intervistate, il Piano anticrisi prevede la *declinazione per genere ed età degli incentivi*, includendo così il target delle madri sole in quello più complessivo della componente femminile interessata dalla crisi.

Relativamente alla domanda di servizi, il 22,6% delle donne ritiene importante aumentare la disponibilità dei posti negli asili nido o nei centri estivi, il 17,4% indica come principale strategia quella di prevedere servizi che coprano i periodi di vacanza scolastici e, infine, il 14,2% sostiene l’importanza di creare servizi per il supporto “logistico” di genitori e figli non solo educativo (trasporti dedicati).

Si tratta di una domanda che esprime l’esigenza di flessibilità nell’arco della giornata e dell’anno, non solo in termini di posti, ma anche di orari e modalità di accesso, cui potrebbe trovarsi una risposta nella diffusione di servizi (e dunque lavori e professioni connesse a tale ambito) non solo innovativi, ma soprattutto regolari. Alla domanda di conciliazione infatti spesso viene trovata una soluzione – come si è rilevato dalla survey – entro la rete parentale, oppure rivolgendosi a mercati sommersi, che tuttavia possono presentare livelli di qualità, professionalità e sicurezza non sempre adeguati. Se per quanto riguarda l’assistenza agli anziani sono stati attivati e sono in corso di potenziamento una serie di interventi volti a fare emergere, valorizzare e qualificare il lavoro sommerso di assistenza familiare agli anziani o non autosufficienti (come il progetto “Professionisti/e in famiglia”, cofinanziato anche dal Dipartimento delle Pari Opportunità²⁷), appare urgente sperimentare servizi flessibili, innovativi ma di qualità anche nei confronti dei minori, sull’esempio ormai ampiamente collaudato in altre regioni e Stati europei del servizio di *Tagesmutter*.

Si tratta di opportunità occupazionali dalla duplice ricaduta positiva, poiché supportano la permanenza al lavoro di quelle persone che altrimenti incontrerebbero significative difficoltà nel risolvere il nodo

²⁶ “Azione 7 - Azioni per la conciliazione e le pari opportunità, Progetto 3 - Conciliazione dei tempi lavorativi e familiari. In: http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/GEN/AGENZIALAVORO/allegati/PIANO_CRISI_31GEN10_def.pdf

²⁷ <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/utility/dettaglio.act?dir=/rafvfg/cms/RAFVG/GEN/AGENZIALAVORO/FOGLIA19/>

della conciliazione lavoro/cura (e tra queste, si è visto, vi sono anche le madri sole), ma può rivelarsi una formula di sviluppo di *nuova occupazione regolare e qualificata* anche per la componente femminile, non solo con modalità contrattuali subordinate, ma anche attraverso formule imprenditoriali, e attraverso i rapporti di lavoro accessorio.

BIBLIOGRAFIA

- Banca d'Italia (2008), *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2006. Supplementi al Bollettino Statistico – Indagini campionarie*, Anno XVIII Numero 7, Roma
- Barbagli M., Saraceno C. (a cura di) (1997), *Lo stato delle famiglie in Italia*, Il Mulino, Bologna
- Bimbi F. (a cura di) (2005), *Madri sole. Sfide politiche e genitorialità alla prova*, Edizioni Lavoro, Roma
- Bordogna M.T. (a cura di) (2000), *Le famiglie dell'immigrazione*, Fondazione Cecchini Pace, working paper n. 15, Roma
- Calafà L. (a cura di) (2007), *Paternalità e lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Consigliera Regionale di Parità (a cura di) (2008), *Oltre Futura. Dalla sperimentazione alla definizione di strategie per superare la condizione di doppia presenza femminile*, Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, Franco Angeli, Milano
- Cristini C., Molaro R. (2007), *La domanda di conciliazione della doppia presenza in Friuli Venezia Giulia. Una riflessione a partire dal Progetto Futura*, in: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2007, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2006*, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Trieste.
- Del Boca D., Rosina A. (2009), *Famiglie sole*, Il Mulino, Bologna
- Gherardi S., Poggio B. (2003), *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui*, Etas, Milano
- Ires Fvg (a cura di) (2008), *Manuale di buone prassi. Laboratorio Working and Success. Rafforzare la presenza femminile nei luoghi decisionali delle organizzazioni*, Progetto Equal Ess.er.ci. Rewritten social contract
- Ires Fvg (a cura di) (2006), *Genitori domani*, Comune di Pordenone, Assessorato alle pari opportunità
- Istat (2009), *La povertà in Italia nel 2008*, Roma
- Istat (2008a), *Distribuzione del reddito e condizioni di vita in Italia (2005-2006)*, Roma
- Istat (2008b), *La vita quotidiana nel 2007. Indagine multiscopo annuale sulle famiglie "Aspetti della vita quotidiana". Anno 2007*, Istat, Roma
- Istat (2007), *Essere madri in Italia. Anno 2005*, Roma
- Istat (2005a), *Profili e organizzazioni dei tempi di vita delle madri sole in Italia*, in Approfondimenti, Istat, Roma
- Istat (2005b), *Affidamento dei figli minori nelle separazioni e nei divorzi. Anno 2003*, in Statistiche in breve, Istat, Roma
- Mingione E. (1997), *Sociologia della vita economica*, Roma
- Monaci M. (1997), *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*, Guerini e Associati, Milano
- Osservatorio Regionale Immigrazione (2007), *Annuario statistico dell'immigrazione in Friuli Venezia Giulia 2006*, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Struttura stabile per gli immigrati
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca, Ires Fvg, Cciaa Udine (a cura di) (2003), *Attuazione di studi e analisi in tema di fabbisogni formativi per la componente femminile*, Trieste
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (a cura di) (2009), *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2008*, Agenzia Regionale del Lavoro, Franco Angeli, Milano

Regione del Veneto (a cura di) (2007), *Donne, famiglia e mercato del lavoro nel Veneto*, collana I tartufi, n. 29, Mestre

Sabbadini L.L. (2002) "La rete di aiuti informale", in Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari, *Famiglie: mutamenti e politiche sociali*, Vol II, il Mulino, Bologna.

Saraceno C. (2005), *Il lungo addio*, in www.lavoce.info

Zanatta A.L. (ed.2008), *Le nuove famiglie*, il Mulino, Bologna.

Zajczyk F., Ruspini E. (2008), *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*, Baldini Castoldi Dalai, Milano

Zurla P. (a cura di) (2006), *Quando le madri lavorano. Percorsi di conciliazione in un contesto locale*, Franco Angeli, Milano

SITOGRAFIA

<http://www.bancaditalia.it/statistiche>

<http://www.confinterim.it>

<http://www.lavoce.info>

<http://www.istat.it>

MADRI SOLE IN FRIULI VENEZIA GIULIA

Indagine rivolta a nuclei familiari costituiti
da una donna, da uno o più figli e/o altri familiari
per conoscere le necessità di conciliazione
dei tempi familiari e di lavoro



**Agenzia regionale del lavoro
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia**

via San Francesco, 37
34133 - Trieste
Tel. 040 3775227 - Fax 040 3775197