

SIMULAZIONE: LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA **(dominio 5 BES)**

Il progetto BIL, per misurare il benessere locale, nato da una iniziativa del Comune di Forlì che ha visto il coinvolgimento di diversi altri enti quali Provincia di Forlì, Università, Comune di Cesena, Cise, Arpa, Ausl, si inquadra nel dibattito ormai noto sul cosiddetto “superamento del PIL”, che vede coinvolti sia referenti internazionali, come l’OCSE, che nazionali. Infatti l’ISTAT a Luglio 2012 ha pubblicato gli indicatori utilizzati per la misurazione del BES – benessere equo sostenibile. Questa necessità è nata dalla convinzione che i parametri sui quali valutare il progresso della società, e della nostra città in particolare, non debbano essere solo di carattere economico, ma anche, e forse soprattutto, di carattere sociale e ambientale. Data la centralità degli argomenti infatti, oltre la Direzione Generale, al quale compete il ruolo di coordinamento, sono stati coinvolti altri due servizi del Comune: Politiche di Welfare e Ambiente. Il gruppo di ricerca ha stabilito che per la confrontabilità del documento era necessario partire dal BES nazionale.

La prima fase è stata la descrizione del **dominio**:

“Possedere un lavoro adeguatamente remunerato e ragionevolmente sicuro e rispondente alle competenze, costituisce un’aspirazione universale delle persone contribuendo in modo decisivo al loro benessere. Se la mancanza di una buona occupazione ha senza dubbio un impatto negativo sul livello di benessere, un impatto simile può avere una cattiva distribuzione degli impegni lavorativi che impedisca di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita familiare e sociale. Le sottodimensioni e gli indicatori scelti per rappresentare questo dominio intendono rispondere a tale approccio e, quindi, illustrare il contributo che la condizione lavorativa può dare al benessere di una società sviluppata quale quella italiana”.

Quella appena riportata è la definizione data dal gruppo di lavoro nazionale ISTAT-CNEL. A livello locale, anche grazie alle recenti ricerche regionali sulla conciliazione tra lavoro famiglia e tempo per se, si è deciso, così come metodologicamente condiviso col gruppo di lavoro, di partire dalla definizione del dominio a livello nazionale per scendere nel dettaglio locale, in modo da avere come base i dati e gli indicatori ISTAT, ma che permettessero anche una valutazione del contesto locale per allargare l’orizzonte di indagine. Sicuramente nel quadro locale particolare attenzione va posta alla cosiddetta generazione sandwich a cavallo tra il lavoro fuori casa e la presa in carico di figli ancora non indipendenti e genitori anziani non più autosufficienti. Dalla stessa indagine emerge come il carico di lavoro maggiore è sulle donne, Per tale scopo il focus si è orientato oltre al confronto nazionale, ad esaminare la questione di genere.

Le **dimensioni** esaminate da Istat per la rappresentazione del dominio sono state considerate muovendo dalla prospettiva quantitativa della partecipazione al lavoro fino a quella soggettiva della job satisfaction. Il dominio è stato articolato in 5 sotto-dimensioni:

“Partecipazione e inclusione sociale. Rileva l’aspetto quantitativo della partecipazione al lavoro. Ciò permette di presentare le situazioni a maggior rischio di povertà ed esclusione sociale, evidenziando la gravità socio-economica della scarsa occupazione”.

“Qualità del lavoro (stabilità, retribuzione, competenze e sicurezza nel lavoro). La seconda dimensione focalizza l’attenzione sulle caratteristiche dell’occupazione in termini di stabilità normativa e di fatto, retribuzione, competenze e sicurezza nel lavoro. La qualità dell’occupazione non è omogenea: ci sono i buoni e i cattivi lavori”.

“Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Questa dimensione è volta a indagare la gestione dei tempi di lavoro e di vita in relazione agli impegni familiari. La compatibilità tra l’occupazione delle donne e la loro funzione riproduttiva è un obiettivo cruciale delle politiche del lavoro. La qualità dell’occupazione di un paese si misura anche sulla possibilità che le donne con figli riescano a conciliare i lavori di cura familiare con il lavoro retribuito”.

“Vita di impresa. Rileva la partecipazione sociale dei lavoratori alle attività dell’impresa, quale elemento sia di un maggior benessere individuale sia di una migliore produttività del lavoro”.

“Insicurezza dell’occupazione e soddisfazione del lavoro. L’ultima dimensione vuole cogliere gli aspetti soggettivi del benessere lavorativo, indagando la percezione di insicurezza nella perdita dell’occupazione e la soddisfazione per il lavoro. Molti studi hanno adottato la *job satisfaction* come ragionevole *proxy* per stimare la complessiva qualità del lavoro percepita dai lavoratori. Secondo questi studi la soddisfazione del lavoro risulta un buon predittore dei comportamenti dei lavoratori: dalle dimissioni, all’assenteismo, alla produttività”. A tale scopo a livello locale sono state effettuate 30 interviste e un focus group, che tra gli altri scopi legati al benessere conciliativo indagassero anche su questo aspetto.

Di seguito vengono messi a confronto gli **indicatori** prescelti da ISTAT per il BES e quelli utilizzati dal gruppo di lavoro

Indicatore BES	Indicatore selezionato dal gruppo di lavoro
Tasso di occupazione 20-64 anni	Tasso di occupazione confronto territoriale e temporale
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	n. persone disoccupate e variazioni % temporali
Percentuali di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili	% precari per tipologia contrattuale
Percentuale di occupati in lavoro a termine da almeno 5 anni	Tipologia contrattuale per settore di attività produttiva
Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga	n.p. indicatore proxy sulla differenza di genere con retribuzione annuale e giornaliera
Incidenza di occupati sovraistituiti	n.p.
Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	Tasso di infortuni sul lavoro per tipologia
Incidenza di occupati non regolari sul totale degli occupati	n.p.
Rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli	n.p.
Indice di asimmetria del lavoro familiare	Indice di asimmetria del lavoro familiare
Quota di popolazione di 15-64 anni che svolge più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o domestico	Quota di popolazione di 15-64 anni che svolge più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o domestico
Quota di lavoratori dipendenti coperti da contrattazione collettiva di secondo livello	n.p.
Quota di dipendenti che lavorano in una impresa dove è presente una RSU	n.p.
Percezione di insicurezza dell’occupazione	Percezione di insicurezza dell’occupazione (indagine qualitativa)
Soddisfazione per il lavoro svolto	Soddisfazione per il lavoro svolto (indagine qualitativa)

Dal punto di vista metodologico si è poi proseguito nella discussione e valutazione degli indicatori. Dopo questa fase si è aperta la **ricerca qualitativa** sugli ultimi *items* che ha permesso una prima offerta di suggerimenti alla **nuova programmazione**.

Analisi:

Il dibattito sul lavoro non può prescindere dall'evidenza della crisi economica che in questi ultimi anni sta investendo l'intero Occidente. Questa crisi, partita dai mercati finanziari ha determinato effetti considerevoli sull'economia reale di tutti i paesi con intensità diversa a seconda dei contesti sociali ed economici che ha interessato.

Tra le principali conseguenze emergono le ripercussioni sul mercato del lavoro che si stanno manifestando intense e persistenti.

Si registra ovunque una tendenza negativa rispetto all'offerta di lavoro che riguarda sia la componente maschile che quella femminile.

Il tasso di disoccupazione (15 anni ed oltre), dato generale per maschi e femmine, in provincia, è pari al 6,4%, pertanto il dato risulta essere più elevato rispetto al 4,8% riscontrato a livello regionale, mentre permane ad una distanza positiva rispetto all'8,0% nazionale.

In linea con i dati rilevati sul territorio emiliano-romagnolo, anche nella Provincia di Forlì-Cesena il tasso di disoccupazione femminile, anche nel 2011, è maggiore rispetto a quello maschile (rispettivamente il 6,8% e il 6,0%)

Nel terzo trimestre 2011 il tasso di inattività (15-64 anni) si è attestato al 37,8%, otto decimi di punto in meno rispetto ad un anno prima.

Secondo le elaborazioni camerale sui risultati dell'indagine Istat forze di lavoro, riferiti alla media dei primi tre trimestri del 2011, dai principali indicatori di sintesi risulta un moderato peggioramento rispetto al 2010. Premesso che per una corretta lettura dei dati va detto che ai fini della rilevazione, le persone in cassa integrazione sono considerate "occupate", il confronto con il dato medio del tasso di occupazione 15-64 anni dei primi tre trimestri 2010 evidenzia che i livelli occupazionali in provincia sono risultati nel complesso in peggioramento (da 68,8% a 65,7%); in Regione invece il tasso complessivo ha fatto registrare un aumento (da 67,5% a 67,9%).

Tasso di occupazione	anno 2009	anno 2010	anno 2011
Forlì-Cesena	66,8	66,8	65,7
Emilia Romagna	69,1	67,5	67,9
Italia	57,6	56,9	57

Fonte: elaborazione ufficio statistica e studi Camera di Commercio di Forlì-Cesena su dati Istat

Per quanto riguarda le dinamiche della disoccupazione a livello provinciale, i dati rilevati nel 2011 dal sistema informativo lavoro dei centri per l'Impiego dell'amministrazione provinciale confermano il perdurare della situazione di crisi nonostante qualche debole segnale di senso positivo.

I disoccupati, in costante aumento nel corso dell'anno, sono arrivati al 31/12/2011 a 31.105 unità e hanno fatto registrare un aumento del 8,5% rispetto al corrispondente periodo del 2010, un incremento deciso, ma comunque nettamente inferiore rispetto a quanto registrato alla fine del 2010 (+9,6%). Gli incrementi rilevati riportano, nella distinzione per genere, valori differenziati: +10,9% per i maschi e +6,8% per le femmine. L'incidenza percentuale conferma, invece, le maggiori difficoltà per le donne che costituiscono il 57,6% dei disoccupati a fronte del 42,4% degli uomini.

La situazione continua pertanto ad essere preoccupante e il rischio della perdita del lavoro ha interessato, anche se in misura diversa, non solo le fasce di lavoratori più "deboli" (giovani, donne e stranieri), ma la generalità dei lavoratori. In particolare è risultata particolarmente colpita la popolazione dai 30 a 49 anni (+8,8%) che rappresenta il 54,9% del totale dei disoccupati e gli ultracinquantenni (+ 15,9% rispetto al 2010), in un contesto nel quale non si sono verificate, tuttavia, nemmeno le condizioni per l'inserimento nel sistema produttivo dei lavoratori più giovani.

Persone Disoccupate	da 15/18 anni			da 19/24 anni			da 25/29 anni			da 30/49 anni			oltre 50 anni			Totale		
	M.	F.	T.	M.	F.	T.	M.	F.	T.	M.	F.	T.	M.	F.	T.	M.	F.	T.
Anno 2009	48	21	69	332	346	678	370	492	862	1.782	2.423	4.205	706	1.062	1.768	3.238	4.344	7.582
Anno 2010	39	25	64	327	415	742	389	514	903	1.967	2.625	4.592	819	1.220	2.039	3.541	4.799	8.340
Anno 2011	40	12	52	370	361	731	424	502	926	2.127	2.837	4.964	1.001	1.365	2.366	3.962	5.077	9.039
Variazioni % 2009 / 2011	-20%	-42,8%	-24,6%	10,3%	4,1%	7,2%	0,2%	2%	6,9%	16,2%	14,6%	15,3%	29,5%	22,2%	25,3%	18,3%	14,4%	16,1%

Fonte: centro per l'impiego Forlì

La crisi che negli ultimi tempi ha investito il nostro Paese ha fatto crescere, tra le altre cose, il dato relativo alla precarietà lavorativa fino ad un picco del 90,2% in merito ai contratti di avviamento stipulati nel 2011. Nel primo semestre dello stesso anno i centri per l'impiego della Provincia di Forlì-Cesena hanno registrato 28.680 persone in stato di disoccupazione, contro le 21.916 del 31 dicembre 2008. Alla fine del 2011, inoltre, il dato è ulteriormente cresciuto raggiungendo quota 31.105 disoccupati, tra cui 17.930 sono donne. All'interno di tali numeri, i precari, coloro che alla scadenza del contratto potrebbero diventare disoccupati, rappresentano il 16,4%.

I contratti a tempo determinato sono aumentati del 4% nel passaggio dal 2010 al 2011, in particolare per le donne, le quali hanno stipulato tale tipologia contrattuale con un incremento del 5% rispetto al 3% degli uomini.

I più colpiti dalla precarietà sono i soggetti tra i 30 e i 49 anni, con una percentuale del 55%, seguiti dagli over 50 (27%), mentre i 19-29 anni sono il 18% del totale.

Per effetto delle recenti disposizioni legislative nazionali (L.148/2011), che limitano l'inserimento nel mercato del lavoro tramite tirocinio formativo sia a neolaureati che a neodiplomati, negli ultimi 12 mesi, si è generata una diminuzione degli avviamenti in azienda pari al -3,4%.

In sintesi il numero totale delle assunzioni è in aumento. Se però si focalizza la tipologia dei contratti è da notare come siano in calo quelli a tempo indeterminato verso altre forme di contratto.

Numero di assunzioni Comune di Forlì	anno 2009	anno 2010	anno 2011
Maschi	10.934	12.082	12.277
Femmine	12.066	12.882	13.964
Totale	23.000	24.964	26.241

Fonte: centro per l'impiego Forlì

Le tipologie contrattuali:

Osservando i dati relativi alle tipologie di contratto, soprattutto per quanto riguarda la sfera femminile, si ha una c.d. "stabilizzazione alla precarietà" in quanto le percentuali più alte si concentrano nei contratti di collaborazione (57,4%) e nei contratti a tempo determinato (50,6%), a fronte di una percentuale più bassa nei lavori a tempo indeterminato (46,1%).

Confrontando quest'ultimo dato con quelli relativi alle donne lavoratrici straniere emerge che queste hanno una percentuale più alta di contratti a tempo indeterminato (46% < 54%).

Rapporto di lavoro per tipologia contrattuale e per sesso, in Italia al 2009. Valori in migliaia.

	Uomini+Donne	Uomini	Donne	Stranieri	Uomini stranieri	Donne straniere
<i>Tempo indeterminato</i>	2.023.199	1.089.996	933.203	746.160	346.084	400.076
<i>Tempo determinato</i>	6.180.171	3.047.996	3.132.175	993.268	581.828	411.440
<i>Apprendistato</i>	286.737	162.691	124.046	49.796	32.538	17.258
<i>Contratto di collaborazione</i>	780.598	332.191	448.407	37.904	17.470	20.434
<i>Altro</i>	96.994	53.562	43.432	6.623	2.769	3.854
<i>Totale</i>	9.367.699	4.686.436	4.681.263	1.833.751	980.689	853.062

Fonte: ISTAT- Rilevazione continua delle forze lavoro. Media 2010.

Dalla Tavola è facilmente osservabile come il settore predominante nella sfera lavorativa maschile sia quello dell'industria (90,6%) per quanto concerne la tipologia di contratto a tempo indeterminato; mentre, con una tipologia di contratto a tempo determinato, il settore con una percentuale maggiore è, sia a livello nazionale (47,1%), sia a livello regionale (37,5%), quello agricolo.

Per la sfera lavorativa femminile, nei contratti a tempo determinato, il settore agricolo risulta preminente sia a livello nazionale (66,1%) che a livello regionale (70%). Il settore che presenta una maggior porzione di lavoratrici donne è quello dei servizi: infatti su 7.606.000 contratti stipulati in Italia, ben 6.250.000 sono relativi a posti di lavoro nel settore terziario (ovvero l'86,7%); nella regione Emilia-Romagna il rapporto è di 540mila su 710mila (ovvero il 66%).

Contratti di lavoro a tempo determinato e indeterminato per settori di attività e per genere al 2010. Confronto geografico. Valori assoluti.

	Uomini					
	Italia		Emilia – Romagna			
	Contratti di lavoro	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Contratti di lavoro	Tempo determinato	Tempo indeterminato
Agricoltura	299	141	158	16	6	10
Industria	3.983	373	3.610	379	35	344
Settore edile	1.122	159	963	65	10	55
Servizi	5.299	579	4.720	347	41	306
Totale	10.703	1.252	9.451	807	92	715

	Donne									
	Italia		%		Emilia – Romagna					
	Contratti di lavoro	Tempo determinato	Tempo indeterminato	%	Contratti di lavoro	Tempo determinato	Tempo indeterminato	%		%
Agricoltura	130	86	44	66,15%	10	7	3	70,00%	3	30,00%
Industria	1.149	111	1.038	9,66%	152	15	137	9,87%	137	90,13%
Settore edile	77	6	71	7,79%	8	-	8	0,00%	8	100,00%
Servizi	6.250	892	5.358	14,27%	540	83	457	15,37%	457	84,63%
Totale	7.606	1.095	6.511	14,40%	710	105	605	14,79%	605	85,21%

Fonte: cliclavoro.gov.it. (Dati comprensivi di UE ed extraUE)

Nell'accezione di lavoro atipico si è soliti ricomprendere tutte le forme di impiego che non presentano le caratteristiche della stabilità del rapporto di lavoro

Tra questi rientra il c.d. “contratto a progetto” (co.pro.), entrato in vigore con la Legge Biagi (D.Lgs 274/2003) che ha riformato il vecchio contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co), questo per evitare gli abusi riscontrati negli anni precedenti e per evitare che il co.co.co. divenisse una forma contrattuale alternativa al lavoro subordinato. Nel contratto a progetto il lavoratore viene definito come “collaboratore autonomo” al quale viene affidato un progetto da realizzare entro una determinata scadenza, senza alcun rapporto di subordinazione (almeno in via teorica).

Sempre secondo la normativa Biagi, si definisce “lavoro autonomo occasionale” qualsiasi attività di lavoro caratterizzata dall'assenza di abitudine, continuità e coordinazione.

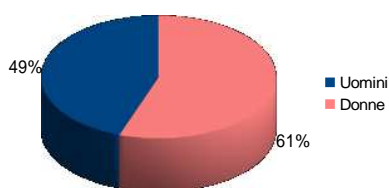
Lavoratori dipendenti e indipendenti per settori di attività. Confronto geografico. Media anno 2007. Valori assoluti (in migliaia).

	Settore Industriale		Settore Agricolo		Settore Terziario	
	Lavoratori dipendenti	Lavoratori indipendenti	Lavoratori dipendenti	Lavoratori indipendenti	Lavoratori dipendenti	Lavoratori indipendenti
Italia	5.513,3	1.490,1	442,5	481,1	11.211,3	4.083,5
Emilia – Romagna	544,1	149,3	27,2	49,7	839,1	343,9
Forlì	38,8	13,2	3,2	5,1	72,4	36,3

Fonte: ISTAT – Elaborazione ufficio statistica CCIAA Bologna

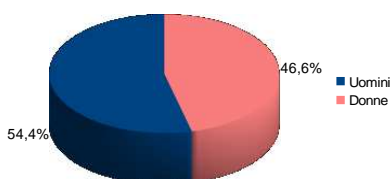
Dai dati percentuali rilevati in Emilia-Romagna nel 2009 emerge che, nel confronto di genere, come precedentemente evidenziato, le donne presentano una maggiore precarietà e quindi sono costrette ad un maggior adattamento a forme di lavoro progettuali, mentre gli uomini a forme di lavoro occasionale. (Grafici 6 e 7)

Lavoratori con contratto a progetto in Emilia-Romagna al 31.12.2009. Differenze di genere. Valori percentuali.



Fonte: Elaborazione del Comune di Forlì.

Lavoratori occasionali in Emilia-Romagna al 31.12.2009. Differenze di genere. Valori percentuali.



Fonte: Elaborazione del Comune di Forlì

Nella Tavola che segue sono riportate le differenze di retribuzione per genere e per classe d'età. Come riportato nel "Rapporto 2010 sull'economia regionale", innanzitutto è da notare la differenza retributiva tra i lavoratori anziani e i giovani sia a livello nazionale che locale (la retribuzione della fascia d'età tra i 50 e i 59 anni è di circa il doppio rispetto a quella delle fasce d'età tra i 20 e i 24 anni, questo per svariati motivi: il fatto che i giovani affiancano il lavoro allo studio, pertanto privilegiano un *part-time* o un periodo di formazione professionale; la diffusione della precarietà; gli scatti di anzianità; etc).

Inoltre, per quanto concerne le differenze di genere, il rapporto tra le retribuzioni maschili e femminili cresce al crescere dell'età e si evince come le donne, dal punto di vista retributivo, abbiano poche possibilità di carriera.

Livelli di retribuzione lorda in euro per genere e per fasce d'età in Italia e in Emilia-Romagna al 31.12. 2009.

Fasce d'età	Uomini		Donne		Rapporto Donne/Uomini	
	Retribuzioni unitarie annuali	Retribuzione unitaria giornaliera	Retribuzioni unitarie annuali	Retribuzione unitaria giornaliera	Retribuzioni unitarie annuali	Retribuzione unitaria giornaliera
Italia						
under 20	5.343	46,26	3.328	38,35	62,3	82,9
20 - 24	11.191	57,60	8.743	49,79	78,1	84,7
25 - 29	15.835	69,27	12.923	58,82	81,6	84,9
30 - 34	19.820	80,28	14.962	64,49	75,5	80,3
35 - 39	23.381	91,19	16.470	68,12	70,4	74,7
40 - 49	27.172	103,31	18.028	70,69	66,3	68,4
50 - 59	30.636	115,94	19.921	76,73	65,0	66,2
60 - 64	25.645	115,44	14.313	66,51	55,8	57,6
over 65	13.994	83,20	9.473	52,03	67,7	62,5
Media tot.	22.908	93,23	15.693	66,84	68,5	71,7
Emilia - Romagna						
under 20	5.271	46,22	3.178	38,62	60,3	83,6
20 - 24	12.056	59,57	9.154	50,79	75,9	85,3
25 - 29	16.845	71,98	13.558	60,97	80,5	84,7
30 - 34	21.186	84,20	15.618	65,99	73,7	78,4
35 - 39	25.069	96,04	17.013	68,83	67,9	71,7
40 - 49	29.206	109,00	18.819	72,13	64,4	66,2
50 - 59	32.943	122,33	20.537	78,28	62,3	64,0
60 - 64	26.408	121,27	12.786	64,73	48,4	53,4
over 65	13.121	78,85	7.590	48,28	57,8	61,2
Media tot.	24.458	97,57	16.443	68,62	67,2	70,3

Fonte: www.emiliaromagnalavoro.it

Dall'indagine effettuata da AlmaLaurea nell'anno 2010, è emerso in generale che le donne hanno maggiori difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro e i tempi necessari per il reperimento di un'occupazione sono superiori rispetto a quelli maschili.

Si rileva, inoltre, che le donne occupate in possesso della laurea siano effettivamente maggiori rispetto agli uomini in possesso del medesimo titolo (47.650 > 30.939).

Condizione occupazionale e ingresso nel mercato del lavoro in relazione alla laurea in Italia. Anno accademico 2009/2010. Valori misti.

	Uomini+Donne	Uomini	Donne
Condizione occupazionale:			
- Lavora	48,7%	49,1%	48,5%
- In cerca	27,5%	30,0%	25,9%
- Non lavora e non cerca	23,7%	20,9%	25,6%
% che non lavora, non cerca, ma frequenta un corso universitario/praticantato	24,0%	26,8%	22,2%
Esperienze di lavoro post-laurea:			
- Non lavora ma ha lavorato dopo la laurea	14,4%	12,9%	15,4%
- Non ha mai lavorato dopo la laurea	36,8%	38,0%	36,0%
N° occupati	78.589	30.939	47.650
Condizione occupazionale alla laurea:			
- Prosegue il lavoro iniziato prima della laurea	40,3%	41,7%	39,3%
- Non prosegue	15,1%	13,7%	16,0%
- Ha iniziato a lavorare dopo la laurea	44,6%	44,5%	44,6%
Tempi di ingresso nel mercato del lavoro (medie, in mesi):			
- Tempo dalla laurea all'inizio della ricerca del primo lavoro	1,2	1,2	1,3
- Tempo dall'inizio della ricerca al reperimento del primo lavoro	2,9	2,8	3,0
- Tempo dalla laurea al reperimento del primo lavoro	4,1	3,9	4,3

Fonte: AlmaLaurea - anno d'indagine 2010 - dati relativi a tutti gli Atenei, a tutte le Facoltà e a tutti i gruppi disciplinari.

Sul piano economico l'indagine ha evidenziato che il guadagno mensile netto per gli uomini ammonta in media a € 1.134 euro, mentre quello delle donne a € 921 euro.

L'analisi dei *dati epidemiologici circa l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali* rappresenta da alcuni anni la principale tappa nel processo di programmazione delle attività dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL).

Dai dati riportati emerge che nel 2010 il totale di infortuni mortali nei luoghi di lavoro è pari a 4, gli infortuni con esiti permanenti sono stati 106, mentre quelli senza esiti permanenti risultano pari a 2.720, per un totale complessivo di 2.830. Dal confronto temporale effettuato tra il 2004 e il 2010 tali infortuni risultano essere in diminuzione (-27 %).

Infortuni nei luoghi di lavoro suddivisi per conseguenze, Ausl di Forlì, anni 2004-2010

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	%	Differenza % 2004-2010
Mortali	4	1	5	5	4	4	4	0,14	0

Con esiti permanenti	138	142	154	168	132	134	106	3,75	-23%
Senza esiti permanenti	3.778	3.611	3.508	3.295	3.118	2.636	2720	96,11	-28%
Totale	3.920	3.754	3.667	3.468	3.254	2.774	2.830	100,00	-27%

Fonte: Epiwork

Altresì il numero più elevato di infortuni nell'anno 2010 si è registrato nel settore dell'industria-artigianato-servizi (2.555) contro i 275 infortuni nel settore agricolo.

Infortuni nei luoghi di lavoro suddivisi per settore produttivo, anni 2004-2010

Anno Evento	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Differenza % 2004-2010
Agricoltura	502	454	420	411	305	282	275	-45%
Industria-artigianato- servizi	3418	3300	3247	3057	2949	2492	2555	-25%
Totale	3920	3754	3667	3468	3254	2774	2830	-27%

Fonte: Epiwork

Per quanto riguarda le malattie professionali più diffuse nel 2010 sono quelle muscolo-tendinee e articolari (203) tipiche dei lavori manuali ripetitivi, seguite da ipoacusia (22) e dermatiti (7). In generale tali patologie risultano essere in aumento rispetto al 2008 e al 2009; questa tendenza è però da ricondurre ad una più attenta ricerca di queste malattie e ad una più alta adesione da parte degli operatori sanitari e degli enti di tutela regionale all'obbligo di certificazione di patologie correlate al lavoro.

Malattie Professionali, Ausl di Forlì, anni 2008-2010

	2008	2009	2010
Malattie muscolo tendinee e articolari	164	175	203
Ipoacusia	13	15	22
Dermatiti	6	4	7
Altre	1	0	4
Tumori	5	3	3
Malattie delle vie respiratorie	4	3	2
Neuropatie periferiche	3	5	0
Totale	196	205	241

Fonte: Ausl di Forlì.

Nell'ambito della tutela della salute negli ambienti di lavoro sono stati promossi due progetti:

- 1) "Promozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) semplificato per piccole aziende";
- 2) "Miglioramento quantitativo e qualitativo della formazione per la sicurezza".

LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO NEL TERRITORIO FORLIVESE: UNA RICERCA EMPIRICA – per il confronto dei dati qualitativi BES

Come descritto nella premessa generale, il lavoro che segue riguarda soprattutto gli aspetti conciliativi delle donne in quanto, dall'analisi precedente, con i dati quantitativi, emerge che maggiori elementi conciliativi siano necessari alle donne.

Premessa metodologica

Al fine di realizzare un'analisi di tipo qualitativo sui temi della conciliazione, si è scelto come strumento di ricerca l'intervista semi-strutturata a risposta libera, in cui l'intervistatore ha una griglia di *items* da indagare su temi prefissati e una serie di domande che possono essere adattate in base al flusso comunicativo che emerge dall'interazione tra intervistato e intervistatore. Questa tipologia di intervista viene utilizzata in ricerche che, come questa, mirano a mettere in luce alcuni aspetti attraverso degli approfondimenti specifici e mirati. Grazie a questo strumento, inoltre, è possibile affrontare delle questioni delicate per l'intervistato dando l'opportunità di adeguare la conversazione alle reazioni emotive dell'interlocutore.¹ La scelta di questo strumento è strettamente legata alla consapevolezza che tali interviste avrebbero toccato aspetti estremamente intimi della vita privata dei soggetti intervistati, motivo per cui ai ricercatori era richiesto un elevato grado di empatia per instaurare un canale comunicativo utile alla buona riuscita dell'indagine e allo stesso tempo si è garantito l'anonimato agli intervistati, chiedendo loro l'autorizzazione a registrare il colloquio assicurandone l'impiego ai soli fini della ricerca.

Griglia di intervista

L'intervista è stata suddivisa in sette aree principali:

Informazioni socio-anagrafiche (età, livello di istruzione, ambito professionale dell'intervistata e del partner, numero ed età del figlio/dei figli);

La maternità (età della gravidanza/delle gravidanze, condizioni materiali e non che hanno influito sulla decisione di avere un figlio, esperienza personale e quadro emotivo relativo alla gravidanza e all'essere madre e i mutamenti esistenziali conseguenti);

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (partecipazione e grado di collaborazione del partner nella cura e nell'educazione dei figli, supporto della rete parentale ed amicale, occupazione del tempo libero e gestione della vita familiare e professionale);

Giudizio esterno sull'*essere madre* (consigli, opinioni ed eventuali critiche espresse dal contesto in cui l'intervistata è inserita);

Rientro a lavoro (decisione di rientrare o meno sul posto di lavoro, circostanze che hanno favorito od ostacolato tale decisione, reazioni del datore di lavoro e dei colleghi, condizioni lavorative al momento del rientro);

I servizi (se e quanto l'intervistata ha usufruito dei servizi offerti dalle istituzioni pubbliche e private del territorio e delle agevolazioni previste dalla legge);

“La linea del Tempo”, uno strumento per costruire un percorso biografico tra il reale e l'ideale.

Le scelte di campionamento

Il gruppo empirico di riferimento è stato selezionato tramite campionamento non probabilistico *a cascata* (detto anche *a valanga* o *a palla di neve*, basato sulla strategia del “passaparola”: si individuano alcune unità statistiche facenti parte della popolazione di interesse che risultano più facilmente raggiungibili e, successivamente, sfruttando la rete di conoscenze, si prende contatto con altre unità statistiche fino a quando non si è raggiunto il numero desiderato) mediante una scelta ragionata in base a precise caratteristiche ritenute rilevanti in virtù delle ipotesi di partenza e degli obiettivi della ricerca. In tal senso si è delineato il profilo dell'intervistata: una madre con almeno

un figlio di età compresa tra gli 0 e i 3 anni, convivente con il proprio partner, residente a Forlì o nel comprensorio.

Modalità di reperimento degli intervistati

Sulla base della scelta di campionamento, si è partiti da contatti di conoscenza diretta dell'*équipe* di ricerca. Successivamente, ad ogni soggetto intervistato, si chiedeva al termine del colloquio di indicare conoscenti che avrebbero potuto rispondere ai requisiti stabiliti per l'insieme di riferimento empirico.

L'*équipe* ha, inoltre, deciso di fissare un numero massimo di interviste pari a 20 da effettuare nel periodo tra marzo e maggio 2012.

Il reperimento concreto degli intervistati è avvenuto tramite contatto telefonico, durante il quale il ricercatore esponeva brevemente l'obiettivo della ricerca e le modalità di somministrazione dell'intervista. Qualora il soggetto dimostrasse disponibilità a partecipare all'indagine, veniva concordato un incontro *face to face* cercando di soddisfare le esigenze dell'intervistata in termini di spazio e tempo.

Nella maggior parte dei casi, i colloqui sono avvenuti presso le abitazioni dei soggetti favorendo così un clima distensivo e di maggiore agio per l'interlocutore; in altri casi le intervistate hanno preferito recarsi personalmente presso gli uffici del Comune di Forlì e, *last but not least*, alcune interviste si sono svolte presso il Centro Famiglie di Forlì durante l'incontro dei gruppi "Gomitolo" e "Gomitolino".

Risultati:

Sulla base delle informazioni biografiche dichiarate dalle donne intervistate e dall'incrocio con i dati riportati nelle Linee del Tempo, riportate di seguito, emerge che l'età media della prima gravidanza si aggira attorno ai 31 anni. Nei casi delle successive gravidanze, l'età media della madre si attesta intorno ai 36 anni.

Dal punto di vista emotivo, la maternità viene descritta da tutte le madri come un'esperienza meravigliosa a cui nessuna rinuncierebbe.

La maternità, al tempo stesso, viene considerata un evento che costringe la donna a mettere in discussione la propria vita, la routine quotidiana, la propria personalità, nonché i rapporti col mondo esterno, siano essi lavorativi, affettivi o amicali.

Uno degli aspetti sottolineati dalle madri riguarda il fatto che l'arrivo di un figlio, che dipende in tutto e per tutto dalla propria mamma, implica il dover modificare il proprio stile di vita per concentrarsi sulle esigenze del bambino.

La maternità rappresenta senza ombra di dubbio un evento che incide notevolmente sul rapporto di coppia, tant'è che, nella maggior parte dei casi, i mariti sono coloro che avvertono di più il mutamento della propria donna una volta diventata mamma. Le intervistate hanno confermato che le esigenze del bambino diventano prioritarie e tendono ad eclissare quelle della coppia. In questa nuova dimensione di genitori, i partners devono reinventarsi e costruire nuovi equilibri per poter gestire al meglio il proprio rapporto e il nucleo familiare.

Al di là di queste metamorfosi emotive e materiali che si accompagnano alla decisione di avere un figlio, l'essere genitore rappresenta il completamento della diade uomo-donna e suggella la costituzione di una vera e propria famiglia.

La dimensione lavorativa

L'avvento della società post-moderna ha apportato dei cambiamenti considerevoli nella varie sfere della società ed, in particolare, tali cambiamenti hanno coinciso con l'aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro ed una emancipazione della donna che ha così assunto una pluralità di ruoli: moglie, madre, lavoratrice.

In linea con questo processo di riscatto dalla tradizionale gerarchia patriarcale, le intervistate risultano essere, in gran parte, donne in carriera anche grazie al conseguimento di un elevato livello

di scolarizzazione. Molte di esse, infatti, possiedono un titolo di laurea e occupano posizioni professionali di rilievo.

«Sono una donna di 40 anni che, fino a 39, non ha riflettuto tanto sulla propria parte femminile.

Ho sempre pensato di più alla mia carriera.

Poi, ad un certo punto, ho cominciato a chiedermi se volevo proseguire così, se mi sentivo gratificata dal punto di vista lavorativo... Lì ho capito che, dopo aver viaggiato tanto per lavoro, dopo aver raggiunto tanti obiettivi che mi ero prefissata, ero pronta a creare una famiglia.»

Il lavoro assume per le donne intervistate un significato valoriale in termini di realizzazione personale che va oltre il mero aiuto economico per il sostentamento della famiglia. La donna concepisce l'ambito professionale come uno spazio all'interno del quale mettere in gioco se stessa, valorizzare la propria personalità al fine di raggiungere la propria indipendenza.

«Ritengo che sia importante l'indipendenza della donna.

Anche se nella coppia entrambi lavorano,

avere un mio stipendio mi permette di essere autonoma nelle piccole cose della quotidianità.»

Proprio in relazione a questo bisogno di autonomia e di soddisfazione personale, la maggior parte delle intervistate ha sostenuto di non voler rinunciare al proprio lavoro e di non voler circoscrivere la propria vita al solo ruolo di madre.

«Non potrei mai essere una mamma a tempo pieno.

Sento che ho bisogno di essere altro, oltre ad una madre. In questo modo riesco a dare di più anche a mia figlia.

Senza lavoro non sarei una donna serena.»

«Non lascerei mai il mio lavoro per essere mamma a tempo pieno. Ho bisogno di avere la mia identità e i miei spazi.»

Appare evidente, però, che la maternità può rappresentare un ostacolo o comunque un freno alla carriera professionale, soprattutto laddove il settore lavorativo non agevoli la donna nel suo doppio ruolo di lavoratrice e madre.

Dal confronto tra le intervistate che hanno un impiego nel settore pubblico e quelle che, invece, lavorano nell'ambito privato, risulta che il primo sia dotato di maggiori tutele e meccanismi di facilitazione al rientro, rispetto alle aziende private.

«Penso che l'essere mamma sia un arresto temporaneo per l'avanzamento di carriera. Sono entrata all'agenzia delle entrate

a 31 anni, ora ne ho 38 ed in questi anni ho avuto due bambini,

per cui ho cercato di mantenere il mio lavoro

senza investirci tanto in questo periodo, senza pretendere

incarichi o responsabilità che non potevo portare a termine.

Credo che gli uomini da questo punto di vista siano avvantaggiati.»

«L'ente pubblico tende a prendere meglio tali notizie (gravidanze) perché c'è un turnover che permette

di sostituire subito le lavoratrici madri e consente loro di poter rientrare successivamente.»

Ai sensi della normativa vigente, l'ordinamento italiano prevede per la madre lavoratrice dipendente l'obbligo di astenersi dal lavoro due mesi prima la data presunta del parto e tre mesi dopo il parto. E' prevista inoltre una flessibilità del congedo: la lavoratrice può scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità astenendosi dal lavoro un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo il parto. A questo si somma la possibilità di usufruire in via facoltativa di altre tipologie di congedi (congedo di paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio).

In alcuni settori lavorativi, però, l'applicazione di tale normativa risulta ancora oggi controversa e non in grado di andare in contro alle esigenze delle madri lavoratrici, in particolare se straniere.

«Lavorando in Italia dal 2001 avevo diritto ad una maternità di sei mesi, ma non lo sapevo. Il Comune non informa bene noi cittadini stranieri, soprattutto noi giovani mamme che siamo da sole in Italia: se lo sai è bene, se non lo sai ti arrangi. Io l'ho saputo tramite delle conoscenze.»

Un altro problema che si rileva fa riferimento al fatto che, in relazione a contratti a tempo determinato, il datore di lavoro, appresa la notizia della gravidanza, sceglie di non rinnovare il contratto stesso oppure di concedere una "maternità non retribuita" promettendo il rinnovo posticipato.

«Ho dovuto lasciare il lavoro, non perché fossi rimasta incinta, ma perché mi era scaduto il contratto di co.co.co. dopo 4 anni (che veniva rinnovato di due mesi in due mesi anche con buchi di un mese tra l'uno e l'altro). Il part time non me l'avrebbero dato perché nel frattempo era uscito il concorso pubblico ma cambiavano le posizioni.»

«Avevo paura che il mio datore di lavoro non avrebbe accettato la mia gravidanza. Ero convinta che non mi avrebbe rinnovato il contratto a tempo determinato, invece è stato rinnovato a settembre pur sapendo che dal 22 ottobre sarei entrata in maternità. Ho preso la maternità obbligatoria di 3 mesi e in più quella facoltativa perché mi è stato chiesto.»

Come precedentemente accennato, il settore pubblico risulta essere più garantista nei confronti delle madri lavoratrici anche in riferimento ai congedi.

Maternità e lavoro

Essendo il lavoro un aspetto rilevante della sfera esistenziale di ciascun individuo, una volta raggiunte stabilità e realizzazione nel contesto professionale, ci si sente pronti ad intraprendere la sfida dell'essere genitore. Dalle interviste, inoltre, risulta importante la percezione dell'ambiente di lavoro, del clima con i colleghi e con il proprio datore di lavoro. In altre parole, il livello di benessere percepito nell'ambito professionale incide in maniera preponderante sulla decisione di avere un figlio.

«Secondo me, la serenità lavorativa conta tanto nella decisione di avere un figlio: io sono rimasta incinta nell'anno in cui ero più tranquilla al lavoro. E poi credo che oggi, oltre alla serenità, ci vuole anche la sicurezza del lavoro.»

«Penso che la serenità e la stabilità lavorativa siano fondamentali nella scelta di avere un figlio. Probabilmente, se non le avessi avute, non avrei messo su famiglia, avrei aspettato ancora.»

«La serenità lavorativa –intesa come realizzazione personale e non contrattuale/economica- mi ha aiutato moltissimo nella scelta di avere un figlio.»

In linea generale si rileva che il contesto lavorativo ha appreso di buon grado la notizia della gravidanza (probabilmente ciò è legato, come si diceva in precedenza, ad una parte cospicua dell'insieme di riferimento empirico impiegata nel settore pubblico) e non sono stati riportati atteggiamenti di ostilità o di discriminazione nei confronti delle lavoratrici in questione. Se ciò è vero, soprattutto sotto il profilo emotivo, è anche vero che, in un secondo momento, subentra la necessità da parte dei datori di lavoro di provvedere alla sostituzione della futura madre per evitare che il suo posto resti vacante.

«Sul posto di lavoro, emotivamente parlando, i colleghi e i superiori erano contenti perché la notizia di un bambino porta sempre gioia, ma quando sei sotto organico i dirigenti pensano che, comunque, devono trovare un tuo sostituto.»

«Nell'ambiente di lavoro la notizia della mia gravidanza è stata presa molto bene. C'è da dire che lavoro nel pubblico che è indubbiamente un vantaggio da questo punto di vista. Infatti, parlando con delle mie amiche che lavorano in aziende private, mi è stato riferito che l'atteggiamento è diverso.»

Seppur si tratta di un caso isolato all'interno della nostra indagine, ci sembra opportuno riportare anche l'esperienza negativa di una delle intervistate la cui gravidanza è stata causa di licenziamento forzato.

«Quando sono rimasta incinta avevo un contratto a tempo determinato in un bar e, alla notizia della gravidanza, mi hanno chiesto di licenziarmi perché non potevano tenermi. Inizialmente non avevo accettato ma, quando tutti si sono messi contro di me, non ho avuto scelta e sono andata a casa a godermi la maternità. Per loro io non dovevo essere una giovane mamma, ma solo una giovane lavoratrice.»

Conclusosi il periodo di congedo per maternità (obbligatorio ed eventualmente facoltativo) e, giunto il momento del rientro a lavoro, sul piano psicologico, la madre avverte sensazioni contrastanti: da un lato, il dispiacere di doversi separare dal proprio figlio e, dall'altro lato, invece, il desiderio di riprendere la propria attività lavorativa.

La quasi totalità delle intervistate ha dichiarato che, pur sperando un senso di colpa nel dover lasciare i bambini al nido, ai nonni o ad una babysitter, avvertono l'esigenza di rientrare sul posto di lavoro sia per riappropriarsi dei propri spazi e delle proprie abitudini, sia perché ritengono formativo per i figli il distacco dalla madre.

«Per i primissimi anni di vita di mio figlio, probabilmente lascerei il lavoro per essere una mamma a tempo pieno, dopodiché credo sia educativo fargli vedere che la mamma ha una sua vita.»⁷

«Credo sia giusto che io lavori perché è molto più utile per la sua crescita altrimenti diventerebbe un rapporto troppo esclusivo.»

«Non avrò senso di colpa quando lascerò la mia bambina coi nonni. Non ho mai pensato di essere una mamma a tempo pieno, perché devono coesistere più ruoli della donna.»

Una volta rientrate sul posto di lavoro, le intervistate hanno rilevato un buon grado di collaborazione da parte del contesto (colleghi e datori di lavoro) nel venire incontro alle loro esigenze e, al contempo, è stata premura delle stesse dimostrarsi affidabili a livello professionale garantendo la propria serietà e la propria presenza, cercando di coordinare al meglio gli impegni di madre (allattamento, malattia dei figli, nido, etc) con le proprie responsabilità senza eccedere nelle assenze.

Rete amicale e tempo libero

Dalle interviste si evince una generale diminuzione del tempo libero come conseguenza della maternità, a maggior ragione per chi ha più di un figlio.

Sebbene questo sia un effetto fisiologico dell'essere genitore e delle responsabilità collegate a tale ruolo, gran parte delle intervistate ha dichiarato di riuscire a ritagliarsi una porzione di tempo da dedicare a se stesse o ai propri *hobbies*. Anche in questo caso, il sostegno materiale della famiglia risulta determinante.

«Il mio tempo libero oggi deve essere migliore qualitativamente rispetto a quello che avevo prima.»

«Riusciamo e riesco a ritagliare del tempo libero. Poco, ma c'è ed in questo è fondamentale l'aiuto dei miei genitori.»

«Riesco ad avere tempo per me. Poco, ma lotto per averlo.»

Un ulteriore aspetto indagato ha riguardato gli eventuali cambiamenti, che possono essere attribuiti all'arrivo di un figlio, nell'ambito delle amicizie.

Da questo punto di vista, è emerso che la rete amicale tende a rimanere salda nel tempo, mantenendo rapporti di lunga data, oppure tende ad ampliarsi includendo altre madri o coppie con figli. In concomitanza con la diminuzione del tempo libero, anche i momenti dedicati ai propri amici si riducono e si conformano alle esigenze familiari.

«Non sono quel tipo di mamma che fa degli interessi di suo figlio il centro della propria vita: le mie amicizie non sono le madri degli amici di mio figlio, con le dovute eccezioni del caso. Ho mantenuto le mie amicizie storiche e in molti casi si tratta di persone che probabilmente non diventeranno mai genitori.»

«I miei amici mi sono rimasti accanto, nonostante la maternità. Sono diminuiti gli incontri perché manca il tempo. Famiglia e lavoro impegnano tanto, però l'intensità dell'affetto

*che provo per loro è sempre lo stesso,
anche se ci si sente solo per telefono o mail.»*

I servizi del territorio

Uno degli items presenti nell'intervista faceva riferimento ai servizi presenti sul territorio forlivese, con uno sguardo mirato a quelli erogati dal Comune di Forlì.

A tal proposito, il 50 % del gruppo empirico di riferimento ha riportato di aver usufruito di alcuni di essi, dandone un giudizio complessivamente positivo in merito alla disponibilità e alla competenze degli operatori.

In particolare, i servizi più citati sono stati: i nidi pubblici, i gruppi pre e post-parto, i gruppi Gomitolo e Gomitolino organizzati presso il Centro Famiglie del Comune.

La presenza di tali servizi viene considerata importante ai fini conciliativi, oltre che per favorire la socializzazione dei bambini con i propri coetanei.

Tuttavia, all'unanimità le madri intervistate hanno mosso delle critiche circa i costi elevati dei nidi.

*«Ho seguito il corso pre-parto che è stato molto utile e interessante ed è venuto anche mio marito;
poi il Gomitolino che consiglio a tutti, soprattutto per affrontare i primi mesi.
Qui si condivide tutto: gioie e preoccupazioni.»*

*«Ho seguito sia i corsi pre-parto in Comune, che i gruppi Gomitolino e Gomitolo. Sono tutti servizi
che consiglierei, soprattutto il Gomitolino
perché è un valido supporto psicologico.»*

*«Il primo figlio è andato al nido comunale
e mi sono trovata molto bene,
per cui mi fido a rifare la stessa scelta.
L'unico problema del nido sono le rette
che sono veramente esagerate.»*

*«Il fatto che il nido abbia una retta mensile che equivale ad un affitto abbondante – supponiamo
500 euro – mi inchioda al mio
essere mamma a tempo pieno.»*

*«Vorrei solo che l'asilo nido costasse meno.
Tutti i bambini cinesi che vivono a Forlì
stanno a casa e questo non va bene.
I bambini devono stare con gli altri bambini.»*

*«Per ora non ritengo che manchi nulla nel Comune di Forlì:
ci sono i posti per i bambini per giocare all'aria aperta,
ci sono molte attività anche esterne a queste strutture.
Se ci si informa su un servizio, poi si viene automaticamente immessi anche negli altri servizi
perché gli operatori ti avvisano via e-mail o di persona.»*

*«Ho usufruito dei servizi del Comune, come il corso pre-parto
che è servito tanto sia a me che a mio marito;
lo Spazio Primi Giorni a cui farò una pubblicità infinita
perché è una cosa meravigliosa. Sono di Forlimpopoli e
non sempre riesco a venire a Forlì,
ma le operatrici al telefono sono state magiche,
sono sempre riuscite a risolvermi i problemi.»*

Ora che ho tante amiche che stanno per partorire, sto consigliando loro tutti questi servizi preziosi.»

Le mamme viste dall'esterno

Per quanto concerne le opinioni espresse dal contesto sociale di appartenenza delle madri intervistate, esse convergono nell'evidenziare un notevole cambiamento legato alla maternità. Nello specifico, sono i soggetti più vicini alle madri in questione a notare l'evoluzione della personalità della donna durante e dopo la gravidanza.

«Gli altri mi vedono diversa da quando sono mamma, mi vedono più tenera.

Io sono sempre stata chiamata “Generale”.

Mi vedono più dolce ma anche più distratta perché penso solo a mia figlia.»

«Mia madre pensava che sarei stata un po' imbranata come mamma, invece mia nonna la tranquillizzava dicendo “tutt e femmn so' mamm”.»

Sul versante delle scelte lavorative, siano esse legate al rientro dopo la gravidanza o alla possibilità di cambiare il proprio lavoro, in generale, i mariti/compagni assecondano le decisioni della donna dandole appoggio e dimostrandole comprensione. Ciò risulta vero anche per la rete familiare, verso la quale, però, le donne mostrano di avere una maggiore autonomia decisionale.

«La mia famiglia – sia i miei genitori, che i miei suoceri ed anche mio marito – mi hanno molto appoggiato nella scelta di cambiare lavoro, proprio perché si sono resi conto che non stavo bene.»

«Mio marito mi ha appoggiato nella scelta di cambiare il lavoro e questo è stato importante, mentre mia madre, che è una donna molto rigida e appartiene ad un'altra epoca, mi ha osteggiato.

Mia suocera non interferisce con la nostra sfera familiare, soprattutto con le mie scelte.»

«Non ho mai parlato con la mia famiglia del fatto che continuo a lavorare pur essendo mamma, penso che sia una cosa scontata per loro.

Sicuramente pensano anche loro che sia una scelta necessaria dal punto di vista economico.»

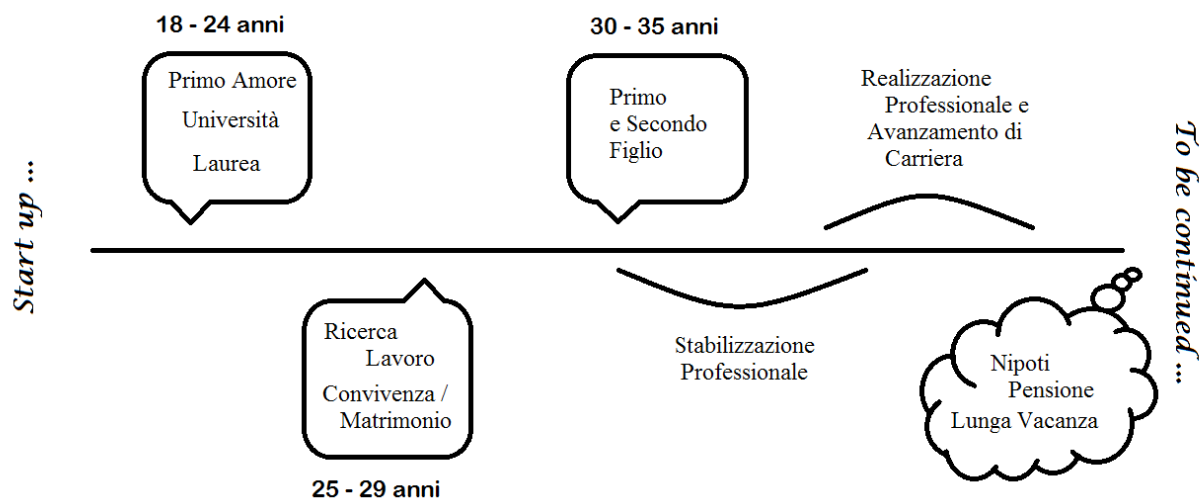
Le Linee del Tempo: quanto la necessità di conciliazione può limitare le scelte individuali?

Il gruppo di ricerca ha scelto di inserire al termine di ogni intervista uno strumento di indagine volto a scandire le diverse fasi dell'esistenza individuale e ad operare un confronto con le aspettative del soggetto, creando una sorta di parallelismo tra il corso della vita reale e quello ideale. Lo strumento impiegato è una vera e propria “linea del tempo”, sulla quale, alle donne intervistate, è stato richiesto di collocare gli avvenimenti più significativi o quelli che avrebbero voluto vivere e che, per svariati motivi, non si sono verificati, nonché si è chiesto loro di prospettare un andamento futuro.

Queste Linee del Tempo sono state impiegate anche durante lo svolgimento del Focus Group, pertanto verranno riprese nei paragrafi successivi.

Nell'immagine che segue abbiamo rielaborato le Linee del Tempo costruite durante le venti interviste, tracciandone un'unica contenente le tappe più frequentemente segnalate e gli andamenti più rappresentativi.

Linea del Tempo ricavata dalle interviste.



Da questa rielaborazione emerge che le intervistate, in media, hanno riportato come primo *step* fondamentale del proprio percorso biografico la fase successiva alla maggiore età (in altre parole, si evince che prima di questa fase non si compiono scelte determinanti per la propria vita), durante la quale, la maggior parte di esse ha intrapreso gli studi universitari conseguendo il titolo di laurea e che spesso coincide anche con la prima storia d'amore importante.

In seguito comincia il periodo d'ingresso nell'età propriamente adulta in cui ci si affaccia al mondo del lavoro e ci si sente pronte a intraprendere esperienze di convivenza o a contrarre il matrimonio. In altre parole, è la fase di acquisizione dell'indipendenza economica ed abitativa dal nucleo familiare di origine che segna il passaggio verso la futura costituzione di una propria famiglia.

Tale passaggio avviene in concomitanza con il perseguimento di una stabilizzazione professionale (tra i 30 e i 40 anni) che, in linea con quanto emerso dalle interviste, risulta propedeutica alla decisione di diventare genitore.

Inoltre, l'arco temporale tra i 30 e i 35 anni viene segnalato come l'ideale per il concepimento dei figli. Da questi dati è possibile riscontrare che, molte delle mamme intervistate, avrebbero anticipato le proprie gravidanze in via ipotetica (rispetto ai dati reali nei quali le età medie del primo e secondo figlio si collocano attorno a 31 e 36 anni). Questa discrepanza può essere attribuita ad una serie di fattori contingenti: *iter* professionale, precarietà nel mondo del lavoro, ricerca del partner, condizione economica, etc.

La fase successiva al rientro al lavoro post-maternità segna la ripresa delle aspettative di carriera delle madri che, sentendosi ormai donne complete e, una volta raggiunto un sufficiente livello di emancipazione e crescita dei figli, mirano alla piena realizzazione professionale. Alcune delle intervistate, infine, hanno prospettato per il futuro (dopo i 60 anni) l'età del pensionamento, che auspicabilmente coincida con l'arrivo dei nipoti e, laddove possibile, anche con una vacanza meritata.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: alcune soluzioni offerte dal Comune di Forlì

La conciliazione, per definizione, fa riferimento alla capacità di bilanciare e armonizzare sfere diverse dell'esistenza: *in primis* l'attività professionale e il contesto familiare a cui se ne sommano altre complementari.

L'arrivo di un figlio implica necessariamente una riprogrammazione dei propri tempi di vita e in questo processo rivestono un ruolo fondamentale il partner, la rete familiare/amicale e i servizi presenti sul territorio.

La Tavola riportata di seguito, racchiude in sé i diversi servizi di assistenza domiciliare erogati nel territorio forlivese.

Come si può palesemente rilevare, almeno un Comune su due del comprensorio offre l'Assistenza Domiciliare Integrata con i servizi sanitari (ADI) per gli anziani (50,4%), mentre per i disabili vengono maggiormente erogati servizi socio-assistenziali domiciliari (69,5%) e assegni di cura, voucher e buoni socio-sanitari.

Un dato che appare rilevante è quello riguardante il servizio socio-assistenziale per anziani, in quanto si evince che quasi la totalità dei Comuni emiliano-romagnoli offre tale opportunità grazie al Fondo Regionale per la Non Autosufficienza (FRNA) che ha permesso una buona diramazione territoriale delle prestazioni rivolte alla popolazione anziana.

Purtroppo, anche a causa della crisi economica, negli ultimi anni il FRNA è stato notevolmente ridotto.

Assistenza domiciliare nella Regione Emilia-Romagna al 2008. Valori percentuali.

Tipologia del servizio	Target utenti		
	Famiglia e Minori	Disabili	Anziani
Comuni che offrono servizi di socio-assistenza domiciliare	40%	69,50%	90,60%
Comuni che offrono assistenza domiciliare integrata con servizi sanitari (ADI)	/	34,90%	50,40%
Comuni che offrono assegni di cura, voucher, buoni socio-sanitari	/	61,90%	43,70%

Fonte: ISTAT

Entrando maggiormente nel dettaglio, parlando dei servizi offerti ai minori, la Tavola 17 mostra che nella regione Emilia-Romagna vi sono 1.531 scuole dell'infanzia (dai 0 ai 6 anni, di cui 975 pubbliche - 717 pubbliche statali, 261 pubbliche non statali e 556 private), mentre a Forlì tali istituti sono 147.

La percentuale dei bambini frequentanti la scuola dell'infanzia è pari al 40,5% (di cui il 18,9% frequenta una scuola statale e il 21,5% una scuola non statale). (Tavola 18)

Scuole dell'infanzia nel territorio regionale e provinciale. Anno scolastico 2009/2010. Valori assoluti.

	Emilia - Romagna	Forlì- Cesena
N° scuole dell'infanzia	1531*	147
N° iscritti totali	110.133	10.248
N° iscritti stranieri	13.471	1.195

Fonte: ISTAT

Iscritti alle scuole dell'infanzia nella Regione Emilia-Romagna. Anno scolastico 2009/2010. Valori assoluti e percentuali.

	Valori assoluti	%
Statale	52.930	18,9
Non statale	60.114	21,5
Totale	113.044	40,5

Fonte: Report sul sistema educativo in Emilia – Romagna

Nella città di Forlì il totale dei posti nido ammonta a 1.083 per i per bambini da 0 ai 3 anni (di cui 926 finanziati totalmente o parzialmente con bilancio comunale e 1.002 sostenuti o finanziati dal Comune, come si evince dalla Tavola 20).

Nell'anno 2009 il 54,3% delle famiglie con bambini in età ha presentato domanda per tale servizio e la frequenza è stata pari al 76,2%.

La percentuale sopra riportata aumenta per i bambini frequentanti la scuola dell'infanzia (dai 3 ai 6 anni) diventando pari al 97,4% (dato sottostimato a causa del mancato conteggio dei bambini nati a gennaio). (Tavole 20 e 22)

Andamento posti nido nella città di Forlì in rapporto in età e al livello di copertura.

Anno scolastico 2008-2009	
N° bambini in età	2.423
Totale posti nido in città	1.083
Bambini in età/posti nido	44,70%
Domanda espressa	1.341
Bambini in età/domande presentate	55,34%
Bambini frequentanti/domanda espressa	76,17%

Fonte: Bilancio sociale di mandato 2004-2009 del Comune di Forlì.

Andamento posti nido nella città di Forlì in relazione ai finanziamenti.

Anno scolastico 2008-2009	
Totale posti nido finanziati (totalmente o parzialmente) con bilancio comunale	926
Totale posti con finanziamento o sostegno comunale	1.002
Totale posti nido in città	1.083

Fonte: Bilancio sociale di mandato 2004-2009 del Comune di Forlì.

Andamento iscritti alle scuole dell'infanzia (comunali, statali, paritarie) - 3/6 anni.

Anno scolastico 2008-2009	
Bambini in Età	2.992
Scuole dell'infanzia Comunali	844
Scuole dell'infanzia Statali	1.055
Scuole dell'infanzia Paritarie	1.015
Totale Iscritti	2.914
Bambini in Età/iscritti	97,40%

Fonte: Bilancio sociale di mandato 2004-2009 del Comune di Forlì.

Oltre a ciò, a bambini ed adolescenti vengono riservati altri servizi in orario extrascolastico:
spazio bambino (da 0 a 3 anni) ;
centri educativi(dai 6 ai 15 anni) ;
centri estivi (dai 3 ai 14 anni);

associazioni (dai 3 ai 14 anni).

Tali servizi offrono l'opportunità ai ragazzi di incanalare al meglio il tempo libero, svolgendo attività sportive, artistiche e letterarie, fornendo alle famiglie una soluzione laddove, per motivi lavorativi pomeridiani, non si avesse un posto sicuro a cui affidare i propri figli, oltreché favorire la socializzazione dei ragazzi.

Altri servizi: spazi bambino da 0 a 3 anni nella città di Forlì.

Anno scolastico 2008-2009	
Totale posti spazi bambino	70
Totale posti servizi 0/3	1.153

Fonte: Bilancio sociale di mandato 2004-2009 del Comune di Forlì.

Servizi accreditati e/o convenzionati nella città di Forlì.

	<i>Estate 2010</i>	<i>Estate 2010</i>	<i>Estate 2011</i>
Centri educativi (dai 6 ai 15 anni)	423	456	453
Associazioni (dai 3 ai 14 anni)	1357	1383	1414

Fonte: Bilancio sociale di mandato 2004-2009 del Comune di Forlì.

Centri educativi convenzionati per il periodo estivo nella città di Forlì.

Dati relativi al 2008	
Totale presenze	6.692
Media frequentanti giornaliera	159
Utenti diversamente abili	19
Settimane bambino frequentate	1.121
Contributi comunali	57.000

Fonte: Bilancio sociale di mandato 2004-2009 del Comune di Forlì.

Infine, con riferimento ai servizi erogati ad anziani e disabili gravi, la città di Forlì offre diverse soluzioni:

assistenza domiciliare con operatori e/o volontari (che consente al disabile di permanere presso la propria dimora senza cambiare abitudini e senza allontanarsi dagli affetti);

tutoring (servizio che si avvale di un assistente familiare che si occupa di informazione e consulenza e vede anche l'impiego di un' operatrice socio-sanitaria per interventi di supporto attuati nel domicilio dell'anziano e/o dell'assistente familiare);

operatore di quartiere (servizio presente in 14 quartieri di Forlì che vede la partecipazione di operatrici socio-assistenziali opportunamente formate, con funzioni di consulenza, monitoraggio, informazione e risposte per varie esigenze legate alla quotidianità, in connessione con la rete di servizi presente sul territorio e la supervisione dell'assistente sociale di riferimento);

con un totale indicativo di utenti che si aggira attorno a 3.215 anziani e 1.200 disabili (Tavola 25).

Servizi offerti dal Comune di Forlì ad anziani e disabili gravi. Dati al 2008.

Anziani	
Totale ore di assistenza	58.342
Utenti servizi assistenza domiciliare e tutoring	598
Utenti servizi operatore di quartiere per la domiciliarità	1.164
Utenti pasti a domicilio	538
Utenti Telesoccorso	16
Utenti Assegni di cura	821 (di cui 68 disabili)

Utenti Centri diurni	78
Disabili	
Utenti Case protette	637
Utenti centri socio – riabilitativi residenziali	105
Utenti centri socio – riabilitativi diurni	135
Utenti centri socio – occupazionali	79
Utenti assistenza domiciliare di base	45
Utenti assistenza domiciliare educativa	11

Fonte: Bilancio sociale di mandato 2004-2009 del Comune di Forlì.

Il Focus Group è una tecnica di rilevazione qualitativa per la ricerca sociale in cui si ha l'interazione tra un gruppo di persone che discutono liberamente su un determinato argomento proposto da uno o più moderatori.¹

Il gruppo di ricerca ha deciso di introdurre questa seconda fase nel progetto di ricerca con l'obiettivo di approfondire uno degli *item* già inserito nelle interviste: la questione riguardante i servizi offerti alle madri lavoratrici nel contesto forlivese.

Nello specifico, sono state individuate due finalità da perseguire attraverso questo strumento:

Costruire un dialogo sui servizi per l'infanzia attivi nel Comune di Forlì e nel comprensorio al fine di agevolare le madri lavoratrici e di favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;

Interrogarsi su cosa può fare il Comune di Forlì per stimolare le imprese e le aziende private e per facilitare percorsi conciliativi.

Questi due intenti si sono tradotti praticamente in una discussione orientata sulla valutazione dei servizi già esistenti e su proposte concrete di miglioramento e di innovazione per il futuro.

I suggerimenti sulla programmazione (dai focus groups)

Dal punto di vista organizzativo, grazie ai contatti e-mail raccolti al termine delle singole interviste, si è potuto procedere inviando a tutti i soggetti una comunicazione circa la volontà del gruppo di ricerca di realizzare il suddetto focus group in data sabato 26 maggio 2012 presso la struttura del Centro Famiglie del Comune di Forlì (situato in Viale Bolognesi, 23) che ci era stata messa a disposizione dalla responsabile, la Dott.ssa Bertozzi.

La preparazione del Focus ha visto il gruppo operativo impegnato nella realizzazione di quattro cartelloni (vedi foto 1,2,3,4), di cui due contenenti rispettivamente alcune citazioni emblematiche emerse dalle interviste e alcune delle Linee del Tempo selezionate per completezza e rappresentatività, e i restanti due destinati ad essere compilati *in itinere* con i suggerimenti espressi delle partecipanti in merito ai servizi del territorio e all'ambito professionale.

Foto 2 - "Linee del Tempo"



Foto 3 - "Il vostro lavoro"

IL VOSTRO LAVORO

- MAGGIORE FLESSIBILITA' DEGLI ORARI
PART TIME (spesso non previsto o pochi come condizione negativa fra due assuntori)
- ORARIO CONTINUATO PER USUZE PRIMA DA LAVORO
- IL COMUNE DOVREBBE OFFERIRE INCENTIVA AI DATORI DI LAVORO
(es: SGRATI FISCALI)
- AUMENTO PART-TIME ANZICHÉ A TEMPO PIENO
- RENDERE PIÙ ONEROSO PER IL DATORE DI LAVORO ASSUMERE UNA DONNA IN ETÀ FERTILE
- INCENTIVI PER ASSUMERE LE DONNE ANCHE LORO DA SÌ PIÙ DIFFICILI
- Nelle aziende piccole la possibile soluzione esiste più che nelle grandi aziende.
- AGEVOLARE I CONGEDI PARENTALI DEGLI UOMINI
- OFFRIRE CORSI DI FORMAZIONE E CONSULENZA (E CONTORE DI FISCALI)
(come fa chi è avanti)
- IL COMUNE DOVE NON IL SECONDO ZILIONE DEI PIANI / AT ASSUMENDO I PIANI
- TAGLIARE ANZI PER RANDE LIBRE PREDICOMISSA
- NEI RIFORMI (NOME GIANNI ANTONI)
- CONSULENZA NEL CUI RE INDO FIVAD FIVAD INDICAZIONI

Struttura del Focus Group

Il Focus Group è stato suddiviso in quattro momenti principali:

Accoglienza delle partecipanti e brevi presentazioni volte a spiegare i motivi dell'incontro;

Esposizione dei dati emersi dalle interviste;

Presentazione dei cartelloni;

Stimolazione alla riflessione mediante domande *brainstorming* sul tema della conciliazione e dei servizi utili a favorirla al fine di giungere alla costruzione di proposte concrete sui suddetti temi.

L'esito del Focus Group

Durante la fase finale del Focus Group, il moderatore ha incanalato la discussione verso le tematiche cruciali del lavoro e dei servizi, sollecitando le partecipanti a formulare idee o ad esporre criticità.

Ambito lavorativo

Come si evince dalla Foto 3, per quanto concerne l'ambito professionale, le proposte emerse sono le seguenti:

Maggiore flessibilità degli orari di lavoro / Part-time

Le partecipanti hanno sottolineato che l'opzione del lavoro *part-time* viene spesso revocata, laddove esistente, o negata fin dall'assunzione da parte di alcuni datori di lavoro, senza considerare che un lavoratore *part-time* non comporta costi aggiuntivi rispetto ad uno *full-time*.

Orario continuato

Per evitare di "spezzare" la giornata, si preferisce un orario di lavoro continuativo che permetta di rientrare a casa prima e senza la preoccupazione di dover tornare a lavoro nel pomeriggio.

Agevolazioni fiscali per i datori di lavoro

Il Comune, nella logica delle partecipanti al focus group, dovrebbe offrire alle imprese degli "sgravi" fiscali sulle imposte in modo da incentivare le assunzioni con riferimento, in questo caso, alle donne in età fertile, abbattendo il pregiudizio tale per cui gli uomini risultano più appetibili nel mercato del lavoro rispetto alle donne.

Promuovere i congedi parentali per i papà

Mentre per le madri l'ordinamento italiano prevede un periodo di maternità obbligatorio, per gli uomini l'introduzione dei congedi è recente e sono previsti esclusivamente in via facoltativa. La possibilità di usufruire di tali congedi è, ancora oggi, sconosciuta a molti e, alla luce di ciò, il Comune dovrebbe impegnarsi in una maggiore propaganda sia per i datori di lavoro che per i dipendenti.

Corsi di consulenza e formazione gratuiti

Il Comune dovrebbe patrocinare ed organizzare corsi di formazione e di consulenza gratuiti indirizzati alle donne lavoratrici al fine, da un lato, di elevare la loro qualifica professionale e, dall'altro lato, di incentivare l'imprenditoria femminile e le libere professioniste, sul modello delle attività svolte in tutta Italia dal CNA (Consorzio Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa).

Lotta alla precarietà

Avendo oggi un tasso di lavoratori precari costantemente in crescita, con scarse possibilità di una stabilizzazione professionale, anche a causa della crisi economica mondiale, il Comune, in qualità di pubblica istituzione, dovrebbe mostrarsi di "buon esempio" per gli imprenditori privati, incrementando i contratti a tempo indeterminato.

Nidi aziendali

Al fine di anticipare il rientro sul posto di lavoro dopo il periodo di maternità e per agevolare la conciliazione tra famiglia e lavoro soprattutto nei primi anni di vita del figlio, sarebbe utile sollecitare la creazione di nidi aziendali nelle imprese di grandi dimensioni. Il Comune, in questo contesto, potrebbe rendersi partecipe offrendo consulenze alle aziende circa le modalità organizzative, finanziarie e la formazione delle educatrici.

I servizi del territorio

Come si nota dalla Foto 4, in merito ai servizi presenti sul territorio offerti dal Comune di Forlì, sono state avanzate molteplici proposte:

Banca del Tempo

Le Banche del Tempo sono un sistema di mutuo aiuto in cui le persone si scambiano reciprocamente attività, servizi, saperi e competenze. Si tratta di “libere associazioni tra persone che si auto-organizzano e si scambiano tempo per aiutarsi soprattutto nelle piccole necessità quotidiane” e sono organizzate come istituti di credito fondati sulla circolazione di tempo e non di denaro

Tale servizio è già attivo nella città di Forlì dal 1996 ed è promossa dal Settore Politiche Sociali del Comune. Ciononostante, dal Focus Group, è emersa la necessità di pubblicizzare le attività ivi svolte e di coinvolgere maggiormente la popolazione.

Maggiore socialità

Ampliando la rete sociale di conoscenze tra le mamme attraverso incontri, attività e strutture mirate (esempio: Centro Famiglie), si potrebbe istituire un sistema informale di intrattenimento pomeridiano dei bambini basato sul *turn over* tra le diverse madri coinvolte. La proposta prevede che tali attività vengono svolte all'interno delle abitazioni private, la cui messa in sicurezza verrebbe garantita da controlli effettuati a monte da un operatore competente del Comune. La finalità di tale proposta è quella di evitare che i bambini restino per troppe ore negli asili nidi o nelle scuole materne.

Un'altra ipotesi è quella di ampliare gli orari della biblioteca della sezione ragazzi, magari con aperture domenicali per letture animate, iniziative con giochi di società ed altre attività di animazione per bambini, come corsi e laboratori tematici.

Flessibilizzazione degli orari dell'asilo nido

Le partecipanti al Focus Group hanno evidenziato la necessità di istituire una sorta di turni con orari diversi all'interno degli asili nido, in modo da venire incontro alle differenti esigenze lavorative e non solo delle madri. La realizzazione di tale proposta potrebbe ispirarsi ai c.d. “micronidi”, ovvero strutture con dimensioni ridotte rispetto a quelle consuete degli asili pubblici e privati che accolgono un numero massimo di dieci bambini consentendo una maggiore flessibilità dei tempi e degli spazi.

Riduzione delle rette dell'asilo nido

Così come già riportato nelle interviste, uno degli aspetti critici maggiormente sentiti dalle madri concerne l'elevato costo degli asili nido, soprattutto laddove si abbia più di un figlio. Uno dei suggerimenti, a tal proposito, è stato quello di eliminare la mensa scolastica sostituendola con la possibilità di preparare autonomamente il pranzo per i propri figli. Tuttavia, su tale proposta, sono emersi anche una serie di contro: ad esempio, le condizioni igienico-sanitarie e il problema dell'educazione alimentare.

Inserimento al nido in corso d'anno

Un'ulteriore proposta a lungo dibattuta durante il Focus Group, sulla quale le partecipanti non si sono mostrate tutte concordi, ha riguardato la possibilità di inserire il proprio figlio al nido anche laddove il periodo di congedo per maternità termini ad anno “scolastico” già avviato.

Dialogo educatori-genitori

Le madri hanno espresso il desiderio di intensificare le comunicazioni con gli educatori degli asili nidi per migliorare la conoscenza reciproca, per creare un rapporto di fiducia e per potersi sentire più partecipi rispetto alle esperienze del proprio figlio all'interno della struttura.

Dichiarazioni mendaci sul reddito

Alla luce di esperienze di non accettazione dei propri figli presso i nidi a gestione comunale, alcune mamme hanno avanzato l'ipotesi di incrementare il controllo sulle dichiarazioni dei redditi fornite in allegato alle richieste di ammissione al nido.

Migliorare e rendere unitarie le informazioni sui servizi esistenti

Pur essendo presente una grande varietà di servizi all'interno del Comune di Forlì, valutati anche positivamente da coloro che ne hanno fatto diretta esperienza, molto spesso i cittadini non ne sono a conoscenza oppure ne vengono informati tardi.

Pertanto si avverte la necessità di intensificare e perfezionare le modalità di promozione di tali servizi, al fine di raggiungere il maggior numero di interessati. Ciò potrebbe essere realizzato attraverso la creazione di *mailing list* in base ai dati anagrafici contenuti nel *database* del Comune.

Creazione di una ludoteca

Dall'incontro è emerso che uno dei servizi mancanti all'interno del Comune di Forlì è una ludoteca pubblica, quale luogo destinato al gioco, al divertimento e alla socializzazione, con una duplice funzione educativa e aggregativa, e con finalità ricreative, di apprendimento e culturali. Si è proposta, pertanto, la sua creazione, usufruendo eventualmente della struttura del Centro Famiglie o della biblioteca per ragazzi e le mamme si sono mostrate disponibili a gestire tale struttura in collaborazione con dei professionisti o autonomamente.

Sensibilizzazione sui congedi parentali

In virtù di una scarsa conoscenza circa il diritto dei padri di usufruire di un periodo di congedo dal lavoro dopo la nascita del figlio, le partecipanti hanno richiesto l'organizzazione di incontri *ad hoc* per sensibilizzare e promuovere questa tematica.