



Rapporto di ricerca

**“La conciliazione dei tempi di lavoro e dei
tempi di cura dei figli nel settore manifatturiero
tessile della provincia di Prato”**

A cura di

**Cora Prussi
Serena Toccafondi**

Rapporto di ricerca

“ La conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura dei figli nel settore manifatturiero tessile della provincia di Prato”

Indice

| | |
|---|-----------|
| Introduzione..... | 2 |
| 1. Le donne nel mercato del lavoro in Italia..... | 3 |
| 2. L’ occupazione femminile in Toscana..... | 5 |
| 2.1 La condizione occupazionale delle donne immigrate..... | 5 |
| 3. Il percorso di ricerca: obiettivi d’ indagine e metodologia.. | 6 |
| 3.1 L’ indagine quantitativa..... | 9 |
| 3.1.1 L’ identikit delle intervistate | 9 |
| 3.1.2 La condizione occupazionale e la ricerca di lavoro..... | 13 |
| 3.1.3 Figli e modelli familiari..... | 20 |
| 3.1.4 Strategie di conciliazione..... | 25 |
| 3.2 Focus Group..... | 29 |
| 3.2.1 Che cos’è un focus group..... | 29 |
| 3.2.2 Le partecipanti al focus group: caratteristiche socio anagrafiche e condizione occupazionale | 29 |
| 3.2.3 Lavorare o avere figli..... | 36 |
| 3.2.4 Come conciliare figli e lavoro..... | 37 |
| 3.2.5 L’ uso dei servizi..... | 40 |
| 3.2.6 La rappresentazione del lavoro..... | 44 |
| Conclusioni | 46 |

INTRODUZIONE

“Conciliare”, termine latino *concilium*, mettere insieme parti diverse; la capacità e la possibilità da parte della donna di trovare un equilibrio fra i suoi diversi ruoli ed in particolare fra quello di madre e quello di lavoratrice. La conciliazione tra tempi di lavoro retribuito e tempi di cura dei figli non è mai stata e non è per le donne cosa semplice, per molteplici fattori sia sociali, sia culturali, sia istituzionali. Con l’incremento dei tassi di occupazione femminile e l’indebolimento, di conseguenza, del modello tradizionale dei ruoli familiari è cresciuta sempre più la necessità di trovare delle soluzioni alla conciliazione dei cosiddetti “due tempi” sopraccitati. In questo report il target di riferimento saranno le donne perché esse, a causa della diseguale distribuzione del carico di lavoro familiare, hanno maggiori difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia, in particolare immediatamente dopo la nascita dei figli e nei loro primi anni di vita. E’ chiaro dunque che le donne, quando devono decidere come distribuire il loro tempo, sono obbligate a pesare i costi e i guadagni di un’eventuale attività lavorativa in rapporto alle loro responsabilità familiari, in particolare, per ciò che concerne la gestione dei figli.

Obiettivo precipuo di questo report è comprendere se e come le donne, in particolare immigrate, riescono a conciliare i tempi di lavoro retribuito e i tempi di cura dei figli e quali sono le eventuali difficoltà che esse devono affrontare. Si vuole capire se le donne, con figli, partecipano al mercato del lavoro, nella provincia di Prato, nel settore tessile manifatturiero, nel modo che desiderano oppure sono impossibilitate a causa della mancanza o inadeguatezza dei servizi di supporto alla famiglia, da politiche del lavoro e sociali carenti ed anche da una strutturazione, abbastanza rigida, del mercato del lavoro locale, nello specifico il manifatturiero tessile.

La conciliazione della vita professionale e familiare è definita dalla Commissione Europea come “ *l’ introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un’ organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e per gli uomini*”

Vogliamo dunque capire se l' aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro abbia anche portato alla creazione di strumenti e misure atti a ridefinire la conciliazione come questione non solo privata e non solo femminile.

1-Le donne nel mercato del lavoro in Italia

Negli ultimi decenni le donne hanno visto aumentare il loro ruolo all'interno del mercato del lavoro; nel periodo che va dal 1995 al 2005 la loro partecipazione è aumentata in particolare nel centro nord del paese. Il ritmo di crescita ha raggiunto il picco nel 2001, quando il numero delle occupate è aumentato del 3,6% rispetto all' anno precedente¹.

C'è da sottolineare come l'aumento dell'occupazione femminile abbia come conseguenza diretta un sovraccarico di lavoro per le donne, in particolare quando hanno figli piccoli; quanto più elevato è il carico familiare, tanto più la partecipazione delle donne al lavoro si riduce.

Il tasso di occupazione femminile, nella fascia d'età compresa tra 25 e 49 anni, decresce all'aumentare del numero dei figli. In aprile-giugno 2007, in Italia, si passa dal 64,5% tra le donne senza figli al 59% tra le madri con un figlio con meno di 15 anni, al 50,6% tra le donne con due figli, fino ad arrivare al 35% tra quante hanno più di due figli di età compresa tra 0 e 14 anni². Si ha, secondo tali dati, un trend analogo prendendo in considerazione l'Unione Europea nel suo complesso, anche in quei paesi come Paesi Bassi e Regno Unito, che si caratterizzano per livelli occupazionali sensibilmente più elevati rispetto all'Italia. Quindi si può tranquillamente affermare che, quasi ovunque, in presenza di figli piccoli, i livelli di partecipazione al lavoro delle madri risultano più bassi. E' necessario però sottolineare come l'Italia si distingua per una situazione particolare del mercato del lavoro, che è caratterizzato da notevoli differenze di genere, proprio a svantaggio della componente femminile, che vede un livello di partecipazione tra i più bassi d'Europa. Tra i paesi sviluppati sono proprio quelli con una bassa fecondità, fra i quali l'Italia, ad avere un sistema di genere meno equo rispetto ai paesi

¹ Fonte: Istat, *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*

² Fonte, Eurostat, *Labour Force Survey*, 2007

a fecondità relativamente più alta (McDonald 2000). McDonald sostiene che: “ *Alti livelli di equità di genere nelle istituzioni che hanno a che fare con gli individui e bassi livelli nelle istituzioni che hanno a che fare con le persone come membri delle famiglie*” abbiano portato ad una bassa fecondità perché negli ultimi decenni alle donne sono state fornite le stesse opportunità degli uomini, nel campo dell’istruzione e in parte anche in quello lavorativo ma la stessa cosa non è avvenuta all’interno delle relazioni di coppia. Dunque le opportunità delle donne in campo lavorativo possono essere compromesse proprio dall’aver figli.

Anche quando si parla di tasso di occupazione le differenze, tra l’Italia e il resto dell’Unione Europea riguardano, quasi esclusivamente, la componente femminile; il tasso d’occupazione femminile in Italia è pari circa al 45,3% e superiore solo a quello registrato a Malta³.

Il mercato del lavoro italiano è un mercato “ rigido” e questa caratteristica rende difficile, per le donne, la conciliazione della vita familiare, nello specifico la gestione dei figli piccoli, con la possibilità di affermarsi professionalmente. In alcuni paesi europei i tassi di fecondità sono cresciuti anche in presenza di un’alta percentuale di occupazione femminile. Tutto questo perché si sono adottate politiche del lavoro che incentivano la flessibilità oraria, il part time, politiche familiari di sostegno alla maternità, l’ utilizzo di congedi parentali e di nidi aziendali.

In Italia le donne si sono dovute spesso adattare ad un mercato del lavoro prettamente maschile; orario prolungato nell’arco della giornata.

Inoltre il contesto culturale nel quale vive la donna, in Italia, ha influito non poco sulla quantità e la qualità della sua presenza nel mercato del lavoro.

I gap di genere sono presenti un po’ in tutti i paesi dell’ Unione europea ma in Italia mostrano tratti molto più spiccati visto che sulle donne ricade un carico di lavoro familiare e della gestione dei figli più pesante che in altri paesi europei. Per le donne lavoratrici, con un figlio piccolo, il carico complessivo di lavoro si traduce in 3 ore e 20 minuti in media di lavoro in più degli uomini e da alcuni dati Eurostat 2006 risulta che le donne in Italia dedicano al lavoro familiare 5 ore e 20 minuti al giorno in media; un’ora e mezza più delle norvegesi, delle svedesi e delle finlandesi, e comunque più

³ Fonte, Eurostat, 2007

delle donne dell'Europa orientale e anche della Spagna. Al contrario gli uomini italiani hanno un coinvolgimento nella gestione della vita familiare, anche in presenza dei figli, fra i più bassi dei paesi dell'UE. Semplificando possiamo dire che in Italia l'uomo riveste, ancora oggi, il ruolo di breadwinner, colui che porta il pane a casa, e la donna è responsabile della gestione della vita domestica e di cura dei figli. Il nostro paese è dunque più vicino al “ *male breadwinner model*” caratterizzato da “famiglie a ruoli segregati, con organizzazione complementare e indipendente dei ruoli” che al “ *Becker's specialization model*”, famiglie che hanno ruoli congiunti o simmetrici, con organizzazione condivisa.

2-L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN TOSCANA

Dati recenti della Regione Toscana confermano come l'occupazione femminile sia in forte difficoltà anche nella nostra regione, il quadro più recente, mostra un trend occupazione delle donne su base annua negativo:

- 2,1% a fronte dell' - 1,7% maschile⁴.

Il tasso di occupazione femminile al primo trimestre 2010 in Toscana, scende al 53,1%⁵ fino a toccare i livelli di 5 anni fa a riprova che la crisi colpisce particolarmente la componente femminile, penalizzata dalle modalità contrattuali meno protette e dalla selettività della domanda di lavoro.

Il tasso di occupazione femminile retrocede sia rispetto al 54,7% del primo trimestre 2009 che rispetto al 54,6%⁶ del trimestre precedente.

2.1.La condizione occupazionale delle donne immigrate

I fenomeni migratori degli ultimi decenni si caratterizzano sempre più per la loro connotazione al femminile. Secondo dati delle Nazioni Unite, aggiornati, al 2006, le donne rappresentano il 49,6%⁷ dei migranti globali. Spesso le donne, soprattutto quelle dell'est, emigrano sole, senza la presenza

⁴ Fonte, Regione Toscana-Settore Lavoro

⁵ Fonte: Regione Toscana-Settore Lavoro

⁶ Fonte: Regione Toscana-Settore Lavoro

⁷ Fonte: United Nations, *Trends in total migrant stock: the 2005 revision*, UN, 2006

di figure maschili, evidenziando una evoluzione socio-culturale anche dei paesi di partenza.

Ci sono poi donne che arrivano attraverso ricongiungimenti familiari seguendo, spesso, il marito già in Italia. C'è da sottolineare come il percorso lavorativo delle donne giunte in Italia da sole sia diverso da quelle arrivate con i ricongiungimenti e come, spesso, la percezione del lavoro non sia la stessa.

La crescita delle migrazioni al femminile coinvolge il contesto italiano, quello toscano e nello specifico quello pratese. In Toscana le straniere sono sempre più presenti nel mercato del lavoro sebbene siano ancora in numero inferiore rispetto agli uomini e faticano molto ad entrare e restare nel mondo del lavoro, soprattutto in alcuni settori ed in presenza di figli piccoli.

Le donne immigrate, con figli piccoli, vedono ancor più difficoltosa l'opera di conciliazione fra tempi di lavoro retribuito e tempi di cura dei figli per tutta una serie di variabili di natura sia sociale sia culturale. Nelle classi d'età centrali, in presenza di figli, si abbassa drasticamente il tasso di attività oppure aumenta il tasso di disoccupazione. C'è da registrare come più delle italiane le donne straniere, con figli, siano preda di fenomeni di sottoccupazione; spesso vengono impiegate in lavori di bassa qualifica professionale, marcati da una forte instabilità e questo a prescindere dalle loro competenze anche perché spesso vi sono difficoltà notevoli nel farsi convalidare titoli di studio acquisiti nei paesi d'origine.

3-II percorso di ricerca: obiettivi d'indagine e metodologia

Nel report l'attenzione è stata concentrata sulle donne immigrate, che risiedono nella provincia di Prato, che lavorano, hanno lavorato o vorrebbero lavorare nel settore delle manifatture tessili. Per quanto riguarda questo territorio si può affermare che tra il 31/12/ 2002 e il 01/01/2010 la popolazione straniera residente in provincia è raddoppiata da 14.139 a 28.971⁸ unità e un contributo notevole all'incremento complessivo è stato caratterizzato dalla crescente incidenza percentuale delle donne.

⁸ Fonte: Db Istat, <http://demo.istat.it/>

Le dinamiche di crescita da un punto di vista di genere sono molto articolate all'interno della provincia pratese; nei comuni di Prato, Montemurlo, Poggio a Caiano e Carmignano resta prevalente la componente maschile mentre nei comuni della Val di Bisenzio i tassi d'incremento sono stati molto più sostenuti per le donne, tanto da far diventare la componente femminile maggioritaria.

Si è visto nei cinque anni (2004 – 2009) un riequilibrio fra maschi e femmine all'interno della comunità albanese, per effetto dei ricongiungimenti familiari, inoltre si è registrato un incremento delle presenze di donne dell'est europeo in particolare rumene, ucraine, polacche. Vi è stata una crescita significativa di donne anche in quelle comunità a netta prevalenza maschile (Pakistan, Bangladesh), nei comuni della Val di Bisenzio, le donne della comunità marocchina, sono aumentate, negli ultimi 5 anni, di quasi il 50%⁹.

Visto che anche nel territorio pratese, la presenza di donne immigrate è forte ed in continua crescita, la presente ricerca si è posta di conseguenza l'obiettivo generale di rilevare le loro difficoltà ad entrare e restare nel mondo del lavoro, nel settore tessile manifatturiero della provincia di Prato. Nello specifico si è focalizzata l'attenzione su coloro che lavorano, hanno lavorato o vorrebbero lavorare nel settore e nella provincia sopraccitati, al fine di evidenziare se la conciliazione del tempo di lavoro retribuito e quello di cura dei figli sia “ semplice” o presenti delle difficoltà.

Abbiamo cercato di capire se e' una scelta per le donne immigrate, con figli piccoli, non lavorare o essere sottoccupate oppure se sono costrette da fattori di varia natura.

A questo fine è stato costruito un questionario semi-strutturato composto da trenta domande, che è stato utilizzato per comprendere se le donne immigrate sono inserite e in che modo nel mondo del lavoro, nello specifico delle manifatture tessili a Prato, se riescono a conciliare famiglia e lavoro, in particolare per quanto concerne la gestione di figli piccoli. Quanto l'aver dei figli, soprattutto, piccoli, comporti delle difficoltà, delle limitazioni nell'inserimento lavorativo. Se le strutture presenti sul territorio, servizi per l'infanzia, servizi educativi ed anche servizi per l'impiego, siano

⁹ Fonte: *Più stabili ma più incerti: giovani, donne e comunità migranti a Prato*, L'immigrazione nella Provincia di Prato, VI Rapporto

conosciuti, aiutino e facilitino alle madri l'entrata e la permanenza nel mercato del lavoro locale. Attraverso il questionario sono state investigate le seguenti aree tematiche: informazioni socio-anagrafiche, status giuridico e percorso migratorio, situazione lavorativa delle intervistate, conoscenza dei servizi alla famiglia e in particolare sui servizi pubblici per l'infanzia. La somministrazione dei questionari alle donne straniere che lavorano o hanno lavorato nel settore tessile manifatturiero è stata effettuata, dopo opportuna formazione, dagli operatori dell'Anolf di Prato¹⁰, che hanno intervistato le utenti straniere, che si sono rivolte allo sportello.

Successivamente, al questionario, sono stati realizzati due focus group, per affiancare all'indagine di tipo quantitativo anche un'indagine di tipo qualitativo al fine di fornire una lettura quanto più poliedrica possibile della tematica trattata. Le interviste di gruppo sono state svolte con donne immigrate, presso le sedi dell'Anolf di Prato. L'intento è stato, anche, quello di comprendere che cosa il lavoro rappresenti per queste donne, quale ruolo rivesta nelle loro vite.

L'organizzazione dei focus ha richiesto un particolare impegno di risorse ed energie prolungando i tempi di rilevazione.

Oltre a due conduttrici hanno partecipato ai focus, in qualità di osservatori e di mediatori culturali, le due operatrici dell'Anolf di Prato. Durante la fase di spiegazione del focus e delle regole di discussione, è stato distribuito a ciascuna partecipante un cartellino indicante il nome di una città italiana, da usare come identificativo e da ripetere prima di ogni singolo intervento, questo affinché le intervistate restassero anonime, in caso contrario avrebbero potuto essere più reticenti nel raccontare le loro vite.

Infine sono state svolte alcune interviste in profondità a una psicologa Dott.ssa Luciana Bigagli, esperta di immigrazione femminile, e a Gianni Rizzuto della FEMCA CISL di Prato per cercare di approfondire maggiormente le tematiche legate alle donne nel mercato del lavoro locale e le dinamiche presenti in tale settore.

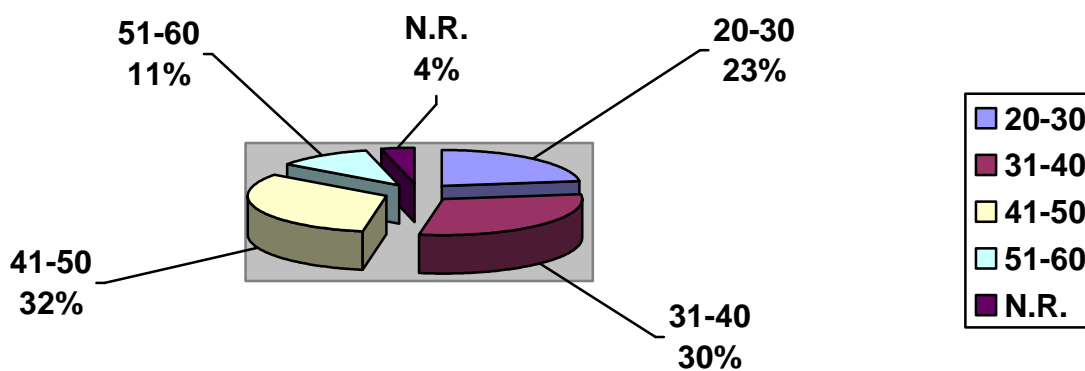
¹⁰ Anolf è un'associazione che da anni si occupa di sensibilizzare, fornire assistenza e consulenza, attraverso i suoi operatori, agli immigrati e a tutti coloro interessati alle tematiche legate al mondo dell'immigrazione

3.1- L'indagine quantitativa

3.1.1 L'identikit delle intervistate

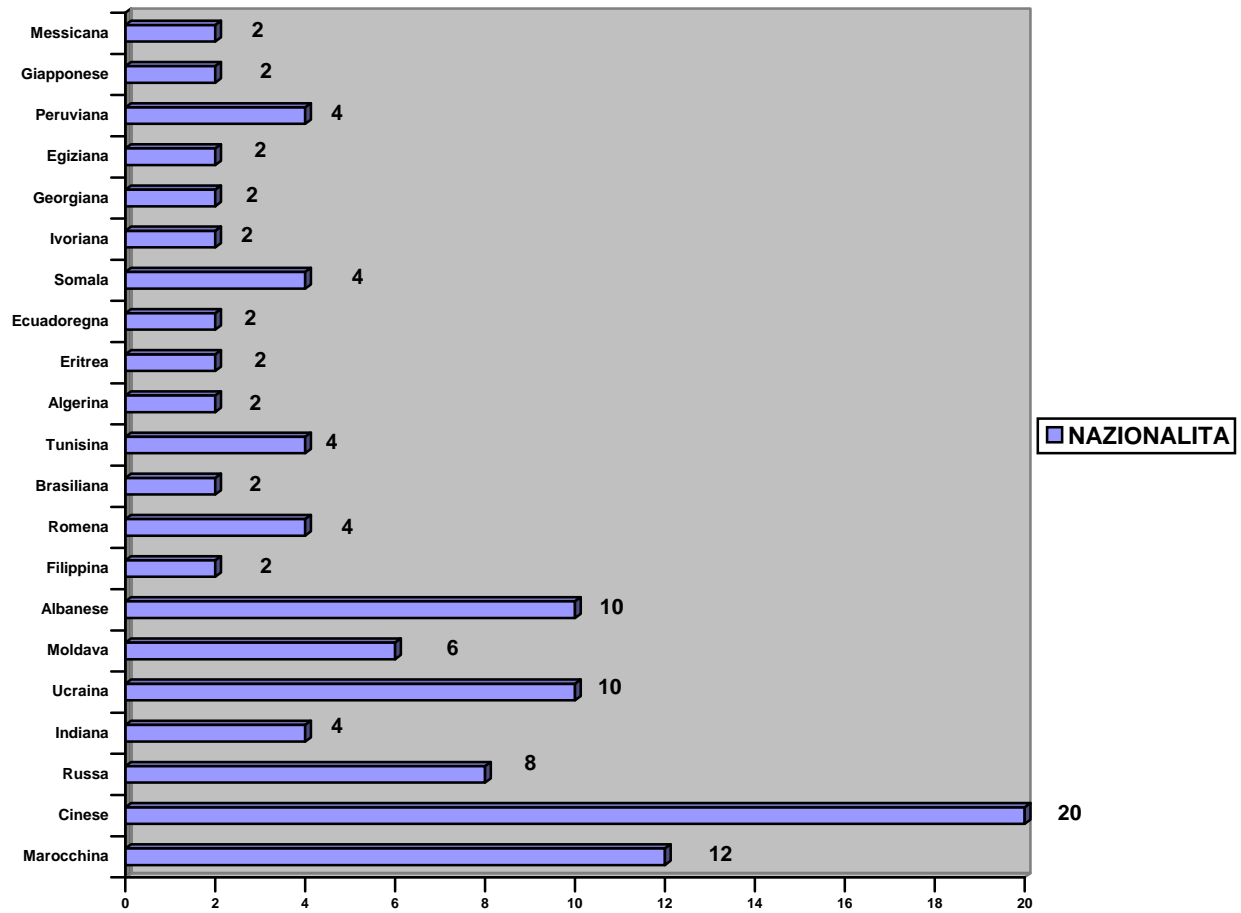
Il 32% delle donne coinvolte nell'indagine hanno un'età compresa fra i 41-50 anni, il 30% fra 31-40 anni, la nazionalità prevalente, a differenza dei focus, è stata quella cinese, seguita dalla marocchina, albanese e ucraina. La maggior parte di queste donne risiedono nella provincia di Prato 83%, segue il comune di Montemurlo con il 9% delle presenze. Le donne sono per la maggior parte coniugate 42%, mentre un 23 % convive.

Grafico 1 FASCE D'ETA'



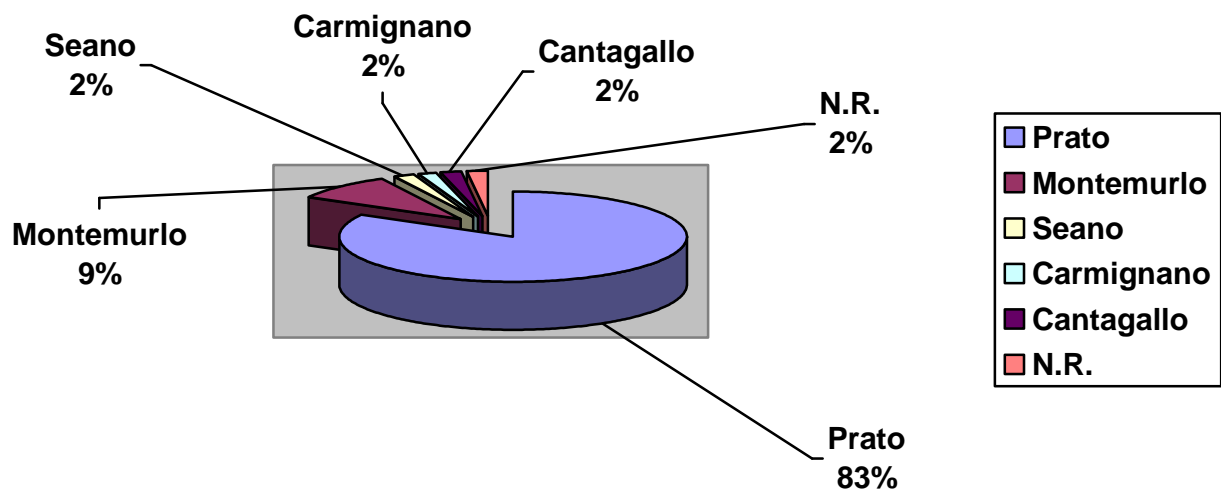
Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 2 NAZIONALITA'



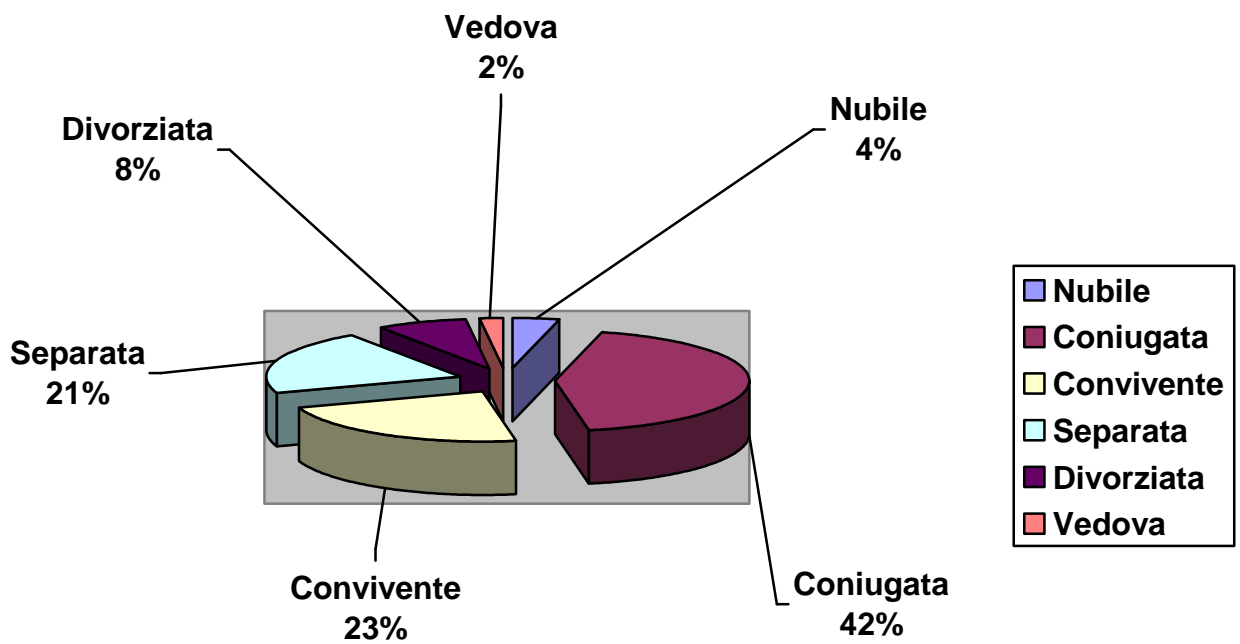
Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 3 COMUNE DI RESIDENZA



Fonte: Indagine Anolf, 2010

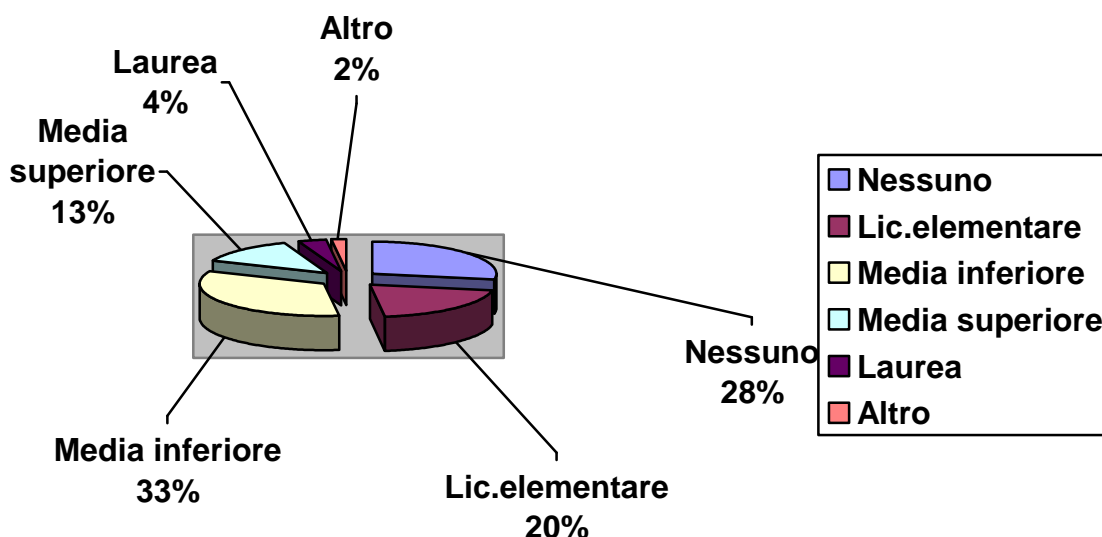
Grafico 4 STATO CIVILE



Fonte: Indagine Anolf, 2010

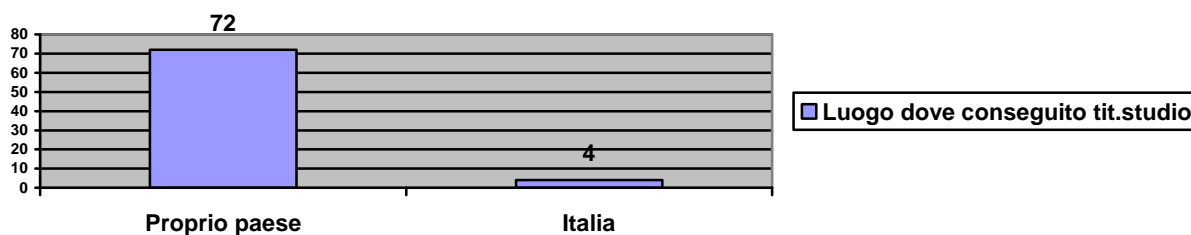
Per quanto riguarda il loro grado di istruzione il 33% ha terminato la scuola dell'obbligo (terza media), il 20% ha la licenza elementare ma salta agli occhi il dato che mostra come il 28% di questo campione non abbia alcun titolo di studio, il 13% ha il diploma di scuola media superiore e soltanto il 4% possiede un titolo di laurea. Coloro che hanno un titolo di studio lo hanno conseguito nella maggior parte dei casi, 72 donne su 76, nel proprio paese

Grafico 5 TITOLO DI STUDIO



Fonte: Indagine Anolf, 2010

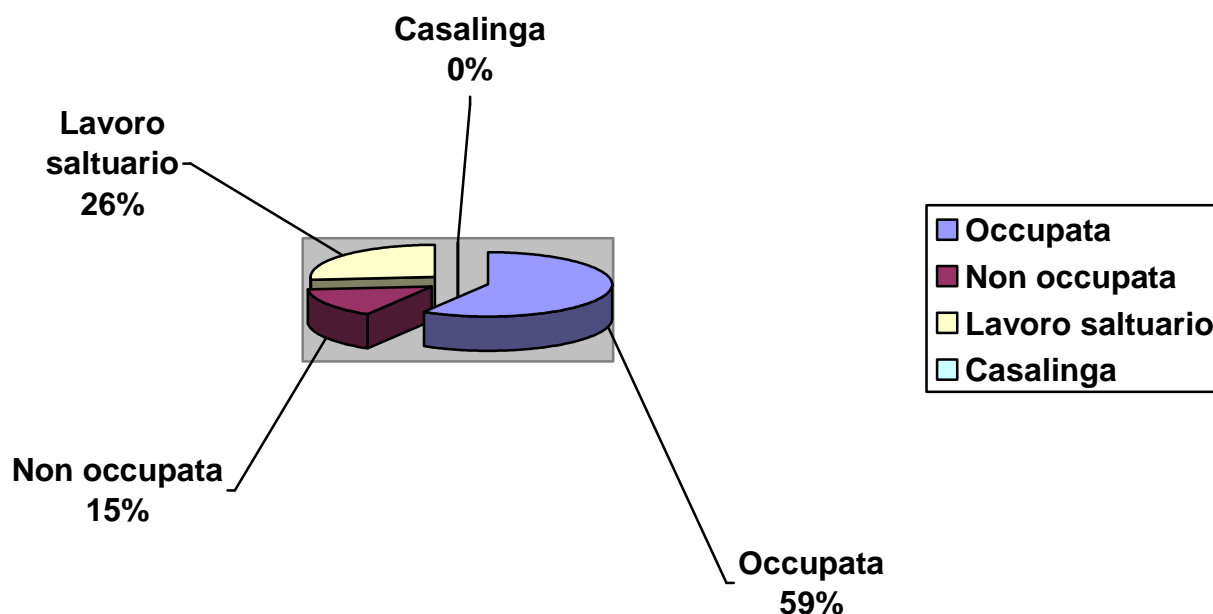
Grafico 6 LUOGO DOVE CONSEGUITO TITOLO DI STUDIO



Fonte: Indagine Anolf, 2010

3.1.2 La condizione occupazionale e la ricerca di lavoro

Grafico 7 CONDIZIONE LAVORATIVA

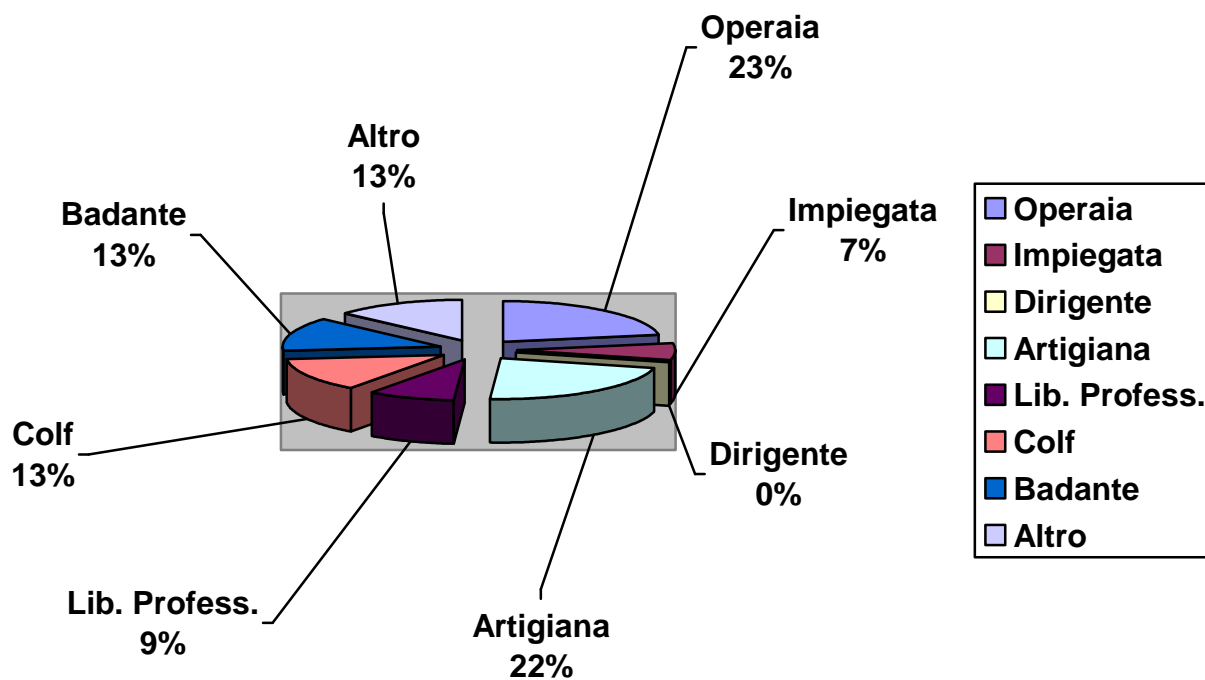


Fonte: Indagine Anolf, 2010

Il 59% del campione è occupato, il 26% svolge lavori saltuari, 15% non è occupato nessuno svolge il lavoro di casalinga. Fra coloro che hanno un'occupazione il 23% sono operaie, il 22% artigiane il 13% svolgono lavori di colf e badanti, solo il 9% svolge una libera professione e il 7% ha un lavoro di tipo impiegatizio. Il 24% di coloro, non occupate, lo sono da più di due anni e un altro 24% è disoccupato da meno di un anno. Si nota dai grafici come la maggior parte di queste donne abbiano bassi titoli di studio e come questo sia, spesso, una delle cause di lavori precari e scarsamente qualificati, c'è da aggiungere anche che solitamente il problema di conciliazione è sentito, in forma maggiore, proprio dalle donne a bassa

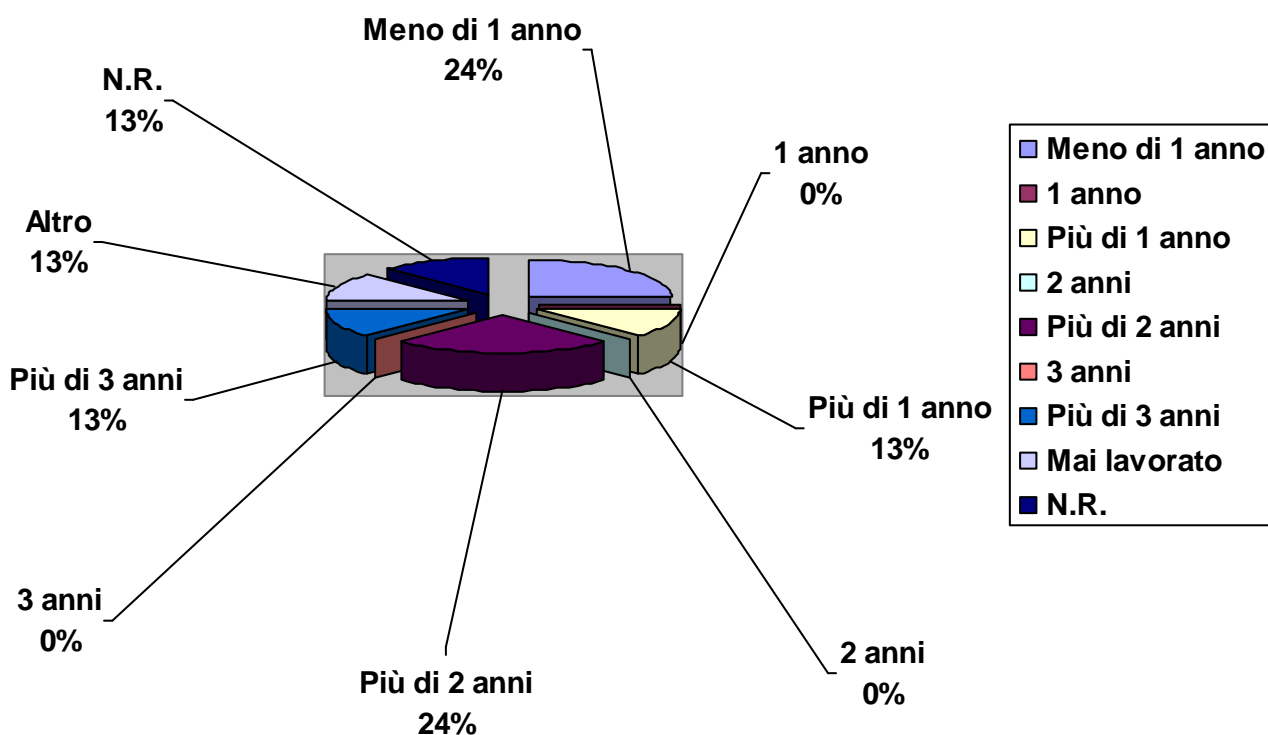
scolarizzazione. Indubbiamente possedere un titolo di istruzione più elevato è uno strumento che permette un migliore inserimento nel mondo del lavoro ed anche una migliore gestione di lavoro e famiglia, infatti là dove vi è un titolo di studio elevato si attenua l' effetto del contesto familiare rispetto alla presenza delle donne nel mercato del lavoro.

Grafico 8 TIPOLOGIA OCCUPAZIONALE



Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 9 ETA' DEI FIGLI



Fonte: Indagine Anolf, 2010

Le donne che hanno compilato il questionario alla domanda “Se disoccupata quali sono gli ostacoli che incontra nella ricerca del lavoro?” hanno dato le seguenti risposte:

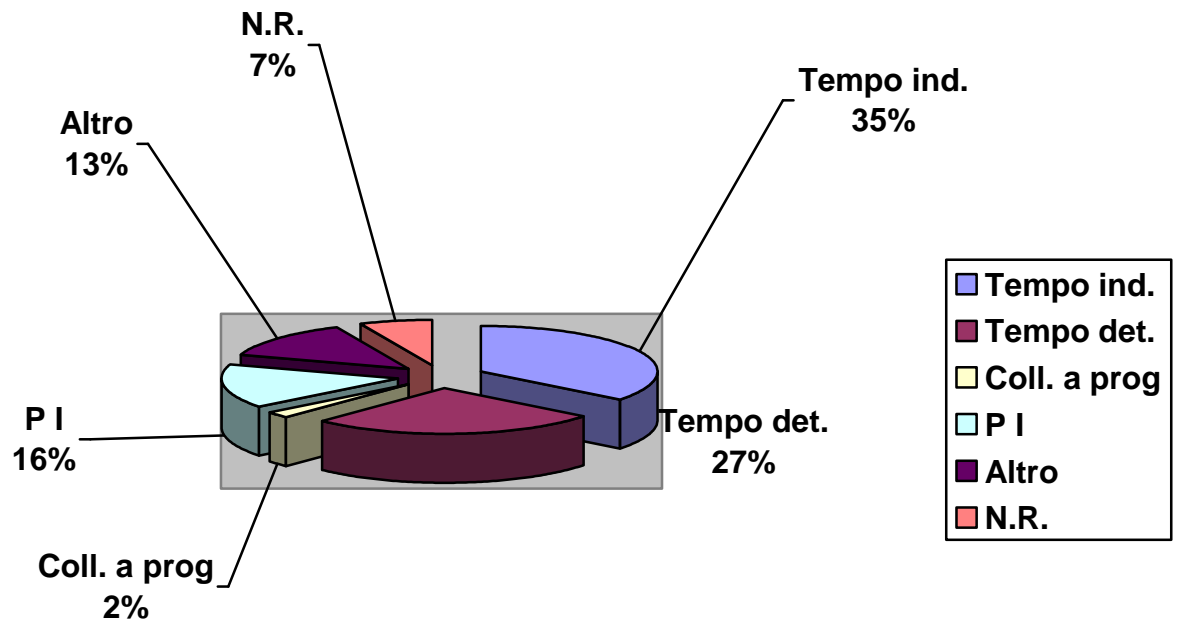
Grafico 10 OSTACOLI NELLA RICERCA DEL LAVORO

| |
|--|
| Nei posti dove mi aiutano a trovare lavoro non mi contattano mai per dirmi che c'è un datore disponibile ad assumermi |
| Vorrei lavorare come impiegata ma non ci sono offerte ed in generale quando faccio i colloqui non vengo mai ricontattata |
| Non trovo nessuna offerta, i contratti durano troppo poco |
| Non sono adatta per molti tipi di lavoro, non ci sono offerte |
| Non sono specializzata in niente |
| Non mi rispondono agli annunci e non richiamano dopo i colloqui |
| Non so dove andare per cercare lavoro |
| Non vengo ricontattata, anche se porto i curricula non mi fanno colloqui e non mi chiamano |

Fonte: Indagine Anolf, 2010

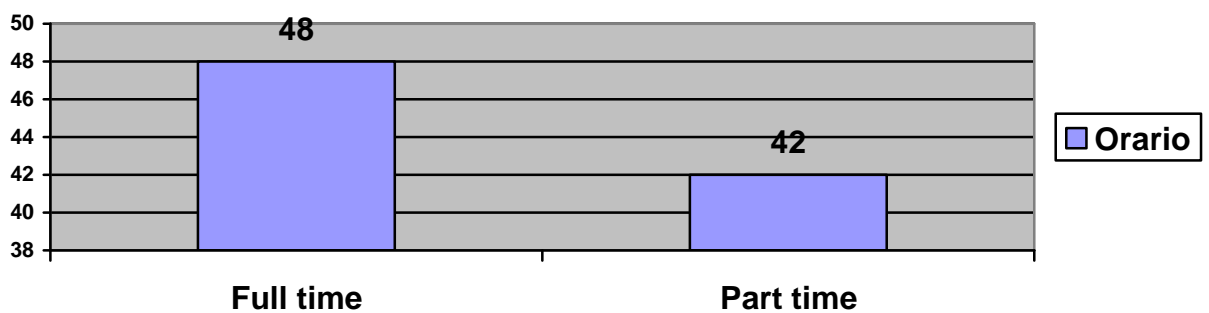
Per quanto concerne la tipologia contrattuale, il 35% delle intervistate ha un contratto a tempo indeterminato, il 27% a tempo determinato, 48 donne lavorano full time e 42 part-time.

Grafico11 TIPOLOGIA CONTRATTO



Fonte: Indagine Anolf, 2010

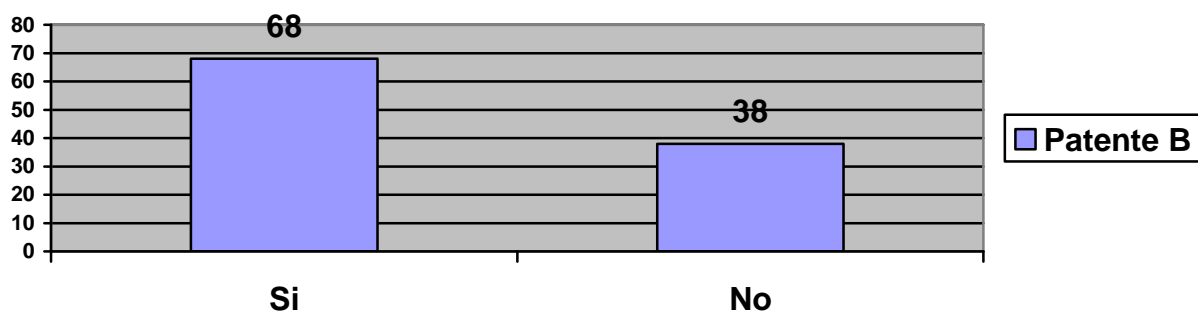
Grafico 12 ORARIO



Fonte: Indagine Anolf, 2010

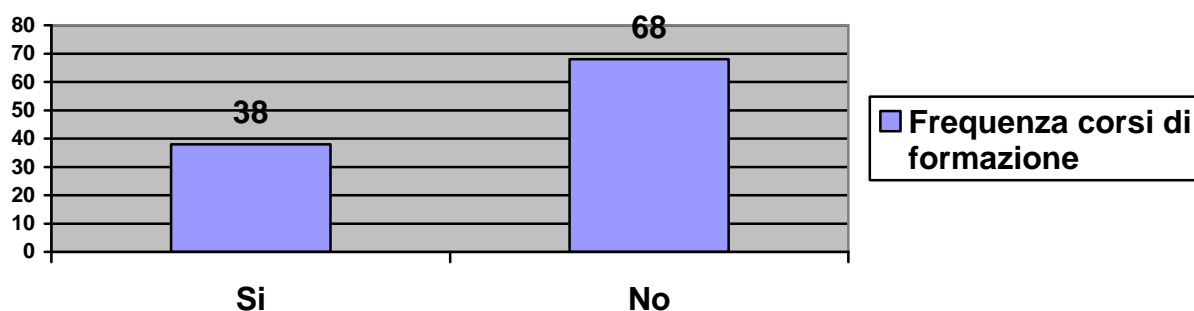
Il 68% del campione ha la patente b ma non sempre sono automunite. Sessant'otto di loro non ha mai frequentato corsi di formazione, il 35% ha invece svolto corsi di ADB, 15% di lingua italiana, 13% per assistente familiare, il 10% di informatica, vi è un 5% che ha svolto corsi di addetta al confezionamento, 5% addetta alla gestione del magazzino, 5% assistente alla poltrona, e 5% di pasticceria. Chiaramente la maggior parte delle donne svolgono corsi che permettano loro attività di cura alla persona perché sono considerati più adatti ad una donna, condivisi anche dal marito, e caratterizzati da una maggiore flessibilità oraria.

Grafico 13 POSSESSO PATENTE B



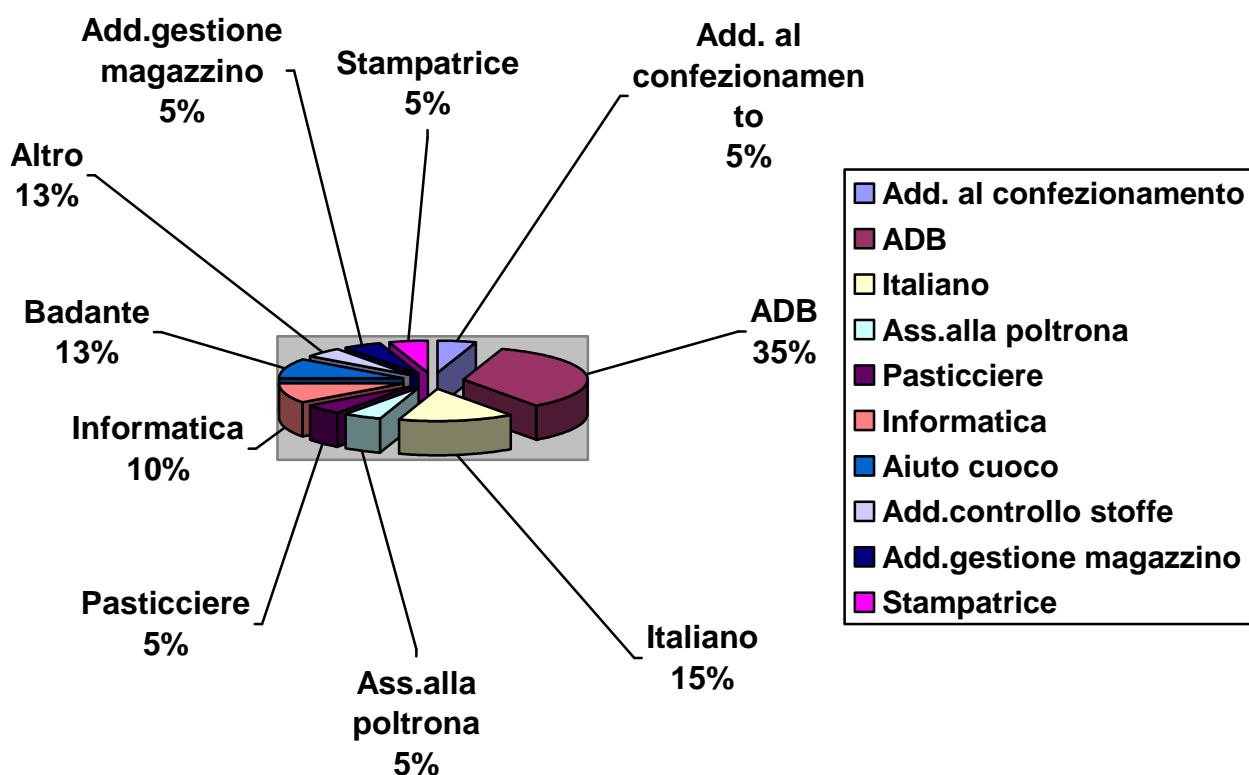
Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 14 FREQUENZA CORSI DI FORMAZIONE



Fonte: Indagine Anolf, 2010

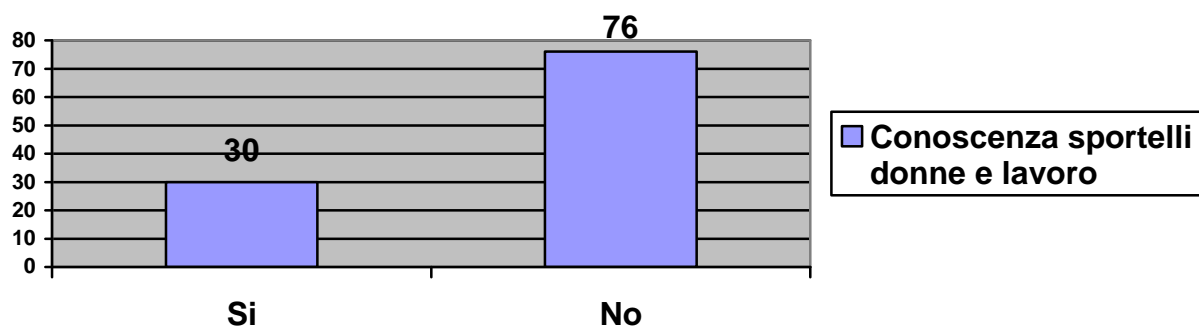
Grafico 15 TIPOLOGIA CORSI DEI FORMAZIONE FREQUENTATI



Fonte: Indagine Anolf, 2010

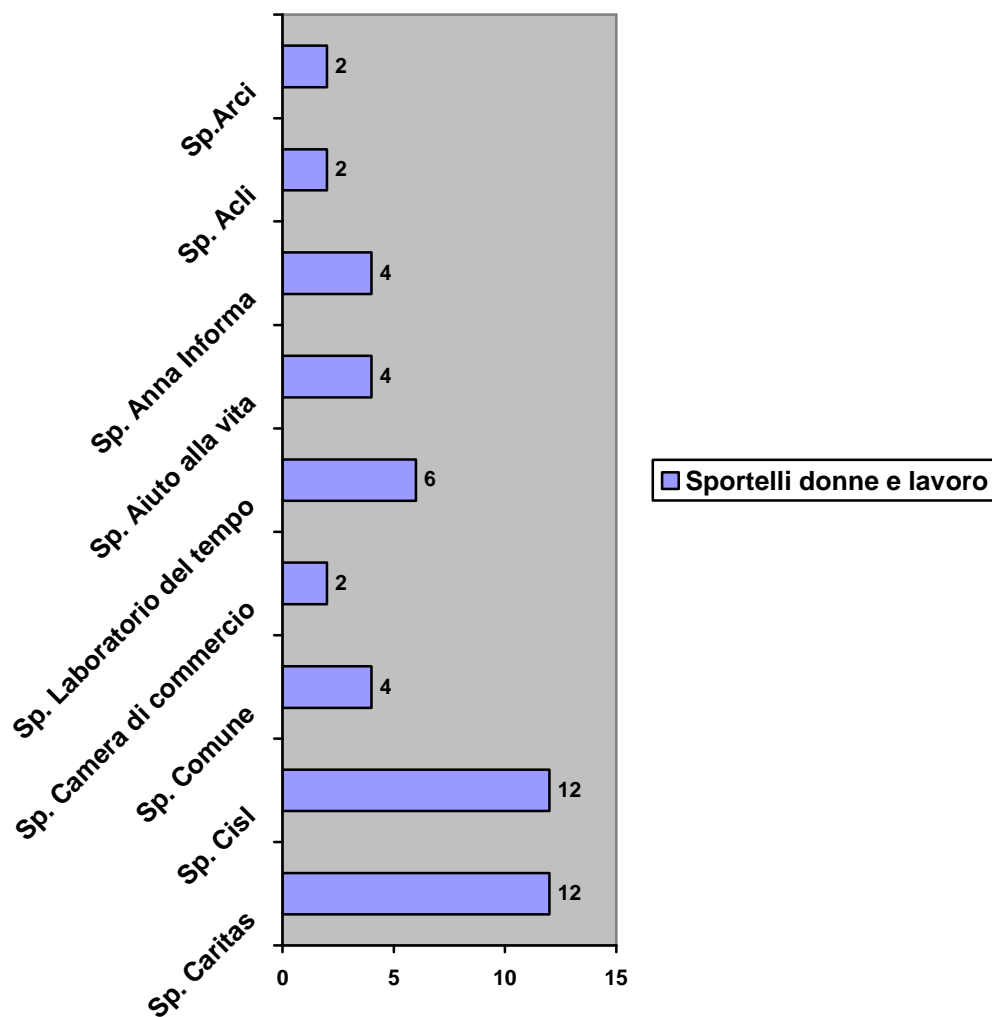
Settantasei intervistate non conoscono gli sportelli donne e lavoro presenti sul territorio della provincia e delle 30 donne, che al contrario hanno una conoscenza di questi sportelli, 12 conoscono gli sportelli incontro lavoro del sindacato e nello specifico della CISL, 12 conoscono gli sportelli CARITAS, lo sportello Laboratorio del tempo lo conoscono in 6, 4 sono al corrente dell' esistenza degli sportelli del Comune, 4 di Anna Informa e 4 dello sportello aiuto alla vita. Sottolineiamo che ci sono donne, del campione, che conoscono più di uno sportello. Mediamente però come sostiene anche la Dott.ssa Luciana Bigagli: “ *Gli sportelli non sono sufficienti, pochi sono i luoghi di ascolto e d' orientamento a questo si sommano una scarsa conoscenza della lingua, soprattutto nel primo anno, e poche qualifiche professionali, di conseguenza queste donne hanno difficoltà ad accedere anche, semplicemente, all' informazione inerente il mondo del lavoro locale*”

Grafico 16 CONOSCENZA SPORTELLI CONSULENZA DONNE E LAVORO



Fonte: Indagine Anolf, 2010

D17 QUALI SPORTELLI

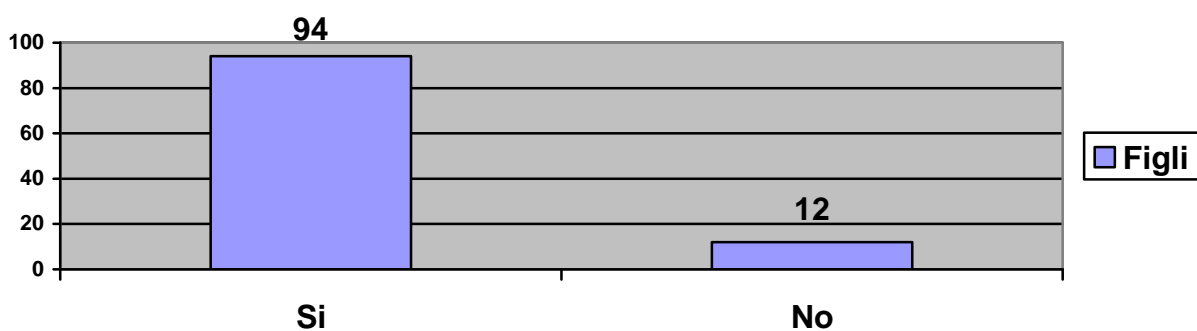


Fonte: Indagine Anolf, 201

3.1.3 Figli e modelli familiari

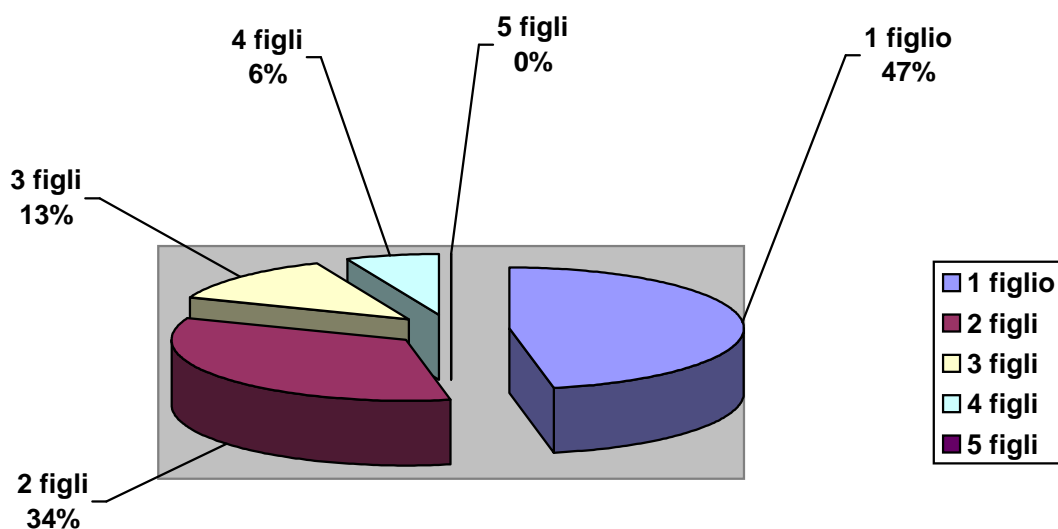
Un aspetto interessante che emerge dall'indagine riguarda la distribuzione delle intervistate per presenza e numero di figli 94 donne intervistate hanno figli, di cui il 47% ha un figlio, il 34% due figli, il 13% tre figli e il 6% quattro.

Grafico 18 FIGLI



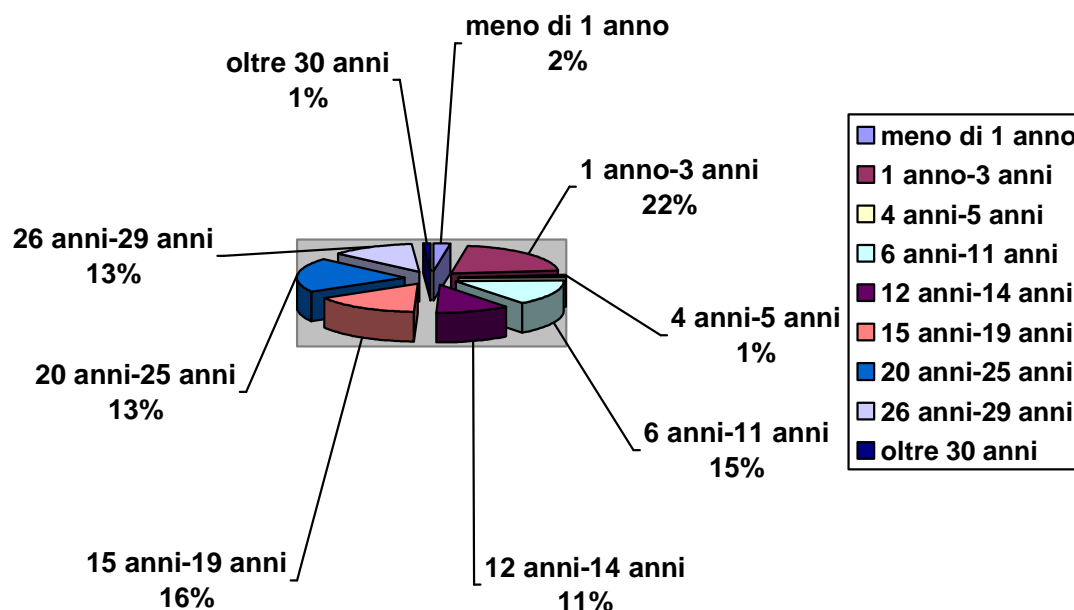
Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 19 Numero dei figli



Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 20 Età dei figli

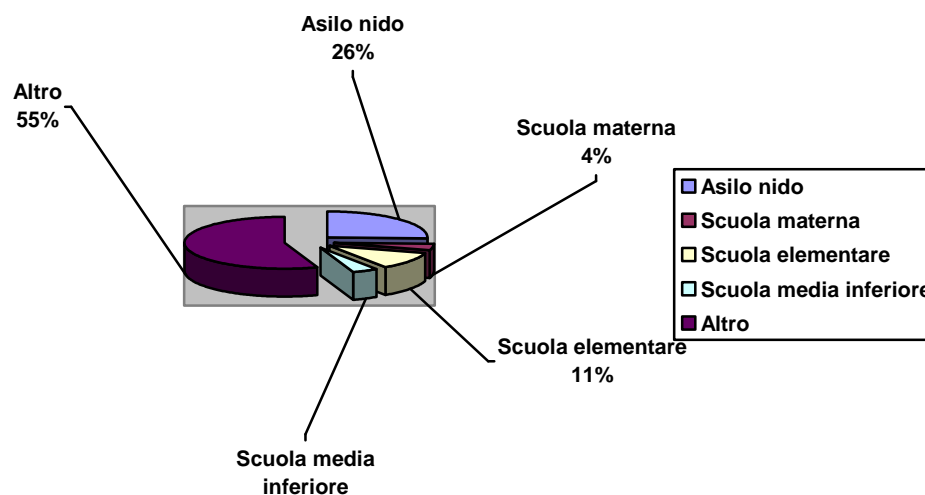


Fonte: Indagine Anolf, 2010

Il 22% dei bambini ha un'età compresa fra 1-3 anni, il 16% fra 15-19 anni, il 15% fra 6-11 anni, l'11% fra 12-14 anni soltanto il 2% ha figli che hanno meno di un anno

Il 26% dei bambini frequenta l'asilo nido, l'11% la scuola elementare, il 4% la scuola media inferiore, il 55% dei ragazzi frequenta sia scuole medie superiori che corsi di formazione professionale.

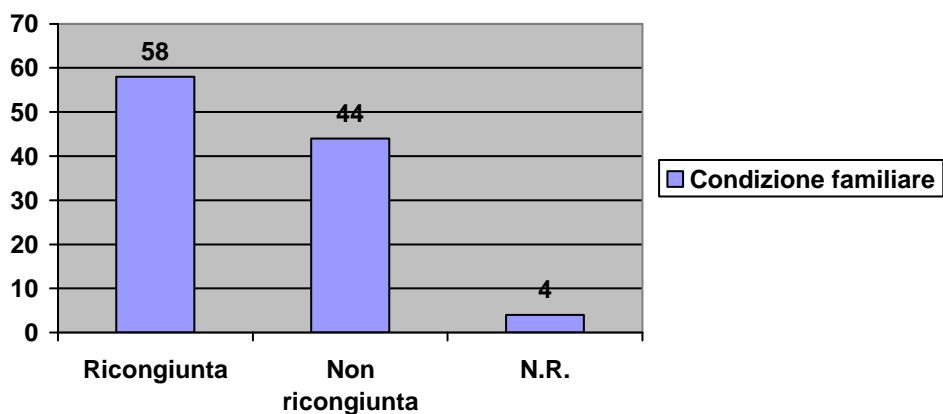
Grafico 21 SCUOLA FREQUENTATA DAI FIGLI



Fonte: Indagine Anolf, 2010

La maggior parte delle donne vive con la famiglia che è ricongiunta in 58 casi.

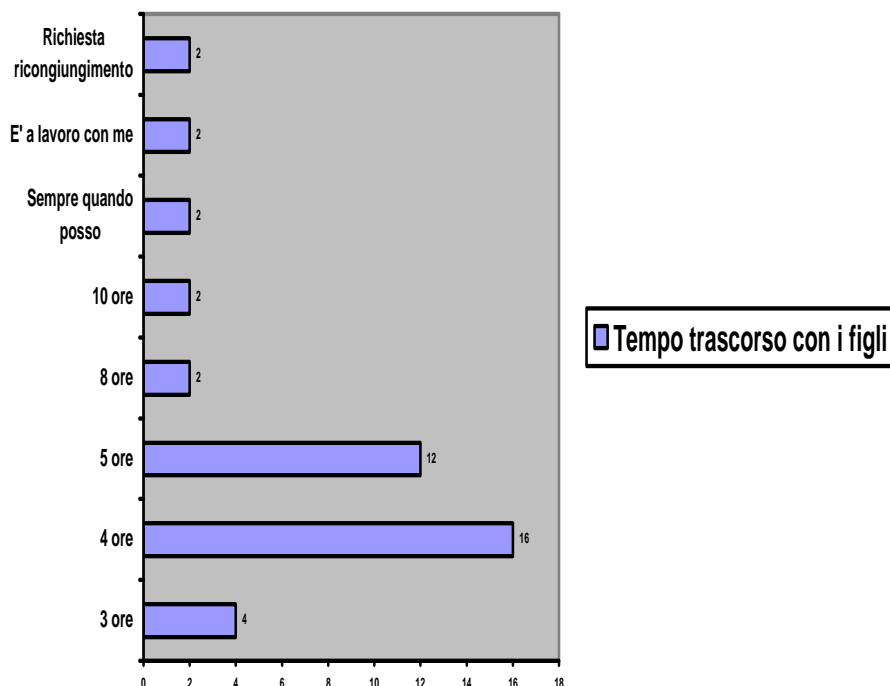
D22 FAMIGLIA RICONGIUNTA O NON RICONGIUNTA



Fonte: Indagine Anolf, 2010

In 16 casi le donne riescono a trascorrere circa 4 ore con i propri figli, a mano a mano che le ore aumentano diminuiscono il numero di donne che trascorrono più tempo con loro. In 2 casi le intervistate portano il figlio o i figli a lavoro con sé molto probabilmente sono coloro che svolgono lavori di colf nelle famiglie perché questa “ condizione “ lavorativa, oltre ad avere orari più elastici permette loro, ricordandosi, con le famiglie di poter gestire, sul lavoro, la presenza dei figli.

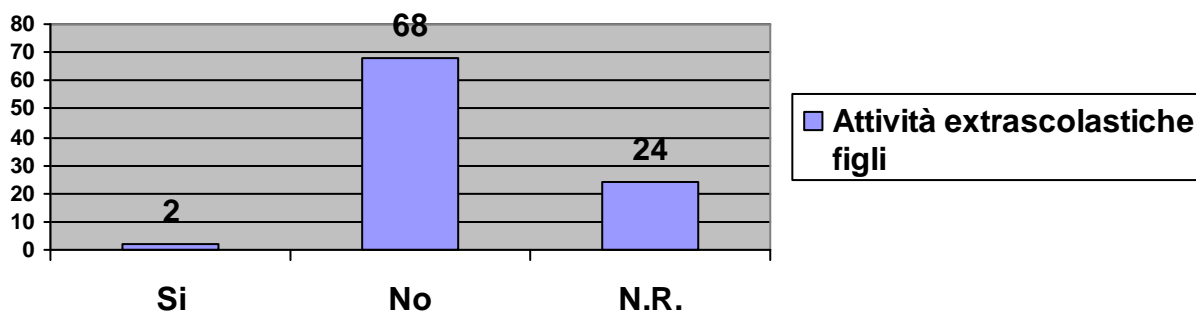
Grafico 23 TEMPO TRASCORSO CON I FIGLI



Fonte: Indagine Anolf, 2010

Generalmente i figli non svolgono attività extra scolastiche in 68 casi e coloro i quali invece svolgono questo tipo di attività fanno sport di vario genere. In 32 casi non si usufruisce dei congedi familiari, 24 non rispondono, 18 ne usufruiscono e 6 no sanno cosa siano. 4 donne li utilizzano ma solo per visite mediche o documenti da fare, 2 donne li utilizzano qualche volta, 2 in accordo con il datore di lavoro, e altre 2, solo in casi urgenti .

Grafico 24 ATTIVITA' EXTRA SCOLASTICHE FIGLI



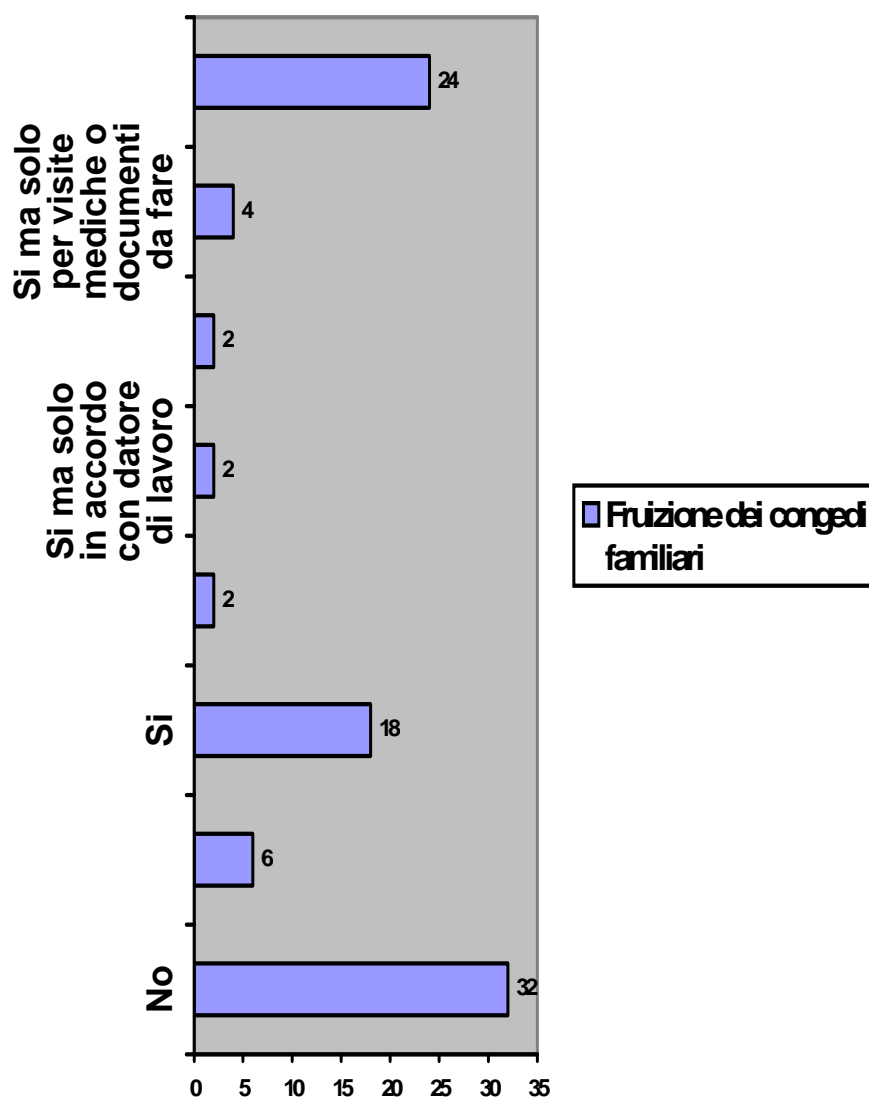
Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 25 TIPOLOGIA ATTIVITA' EXTRASCOLASTICHE FIGLI

SPORT

Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 26 FRUIZIONE DEI CONGEDI FAMILIARI



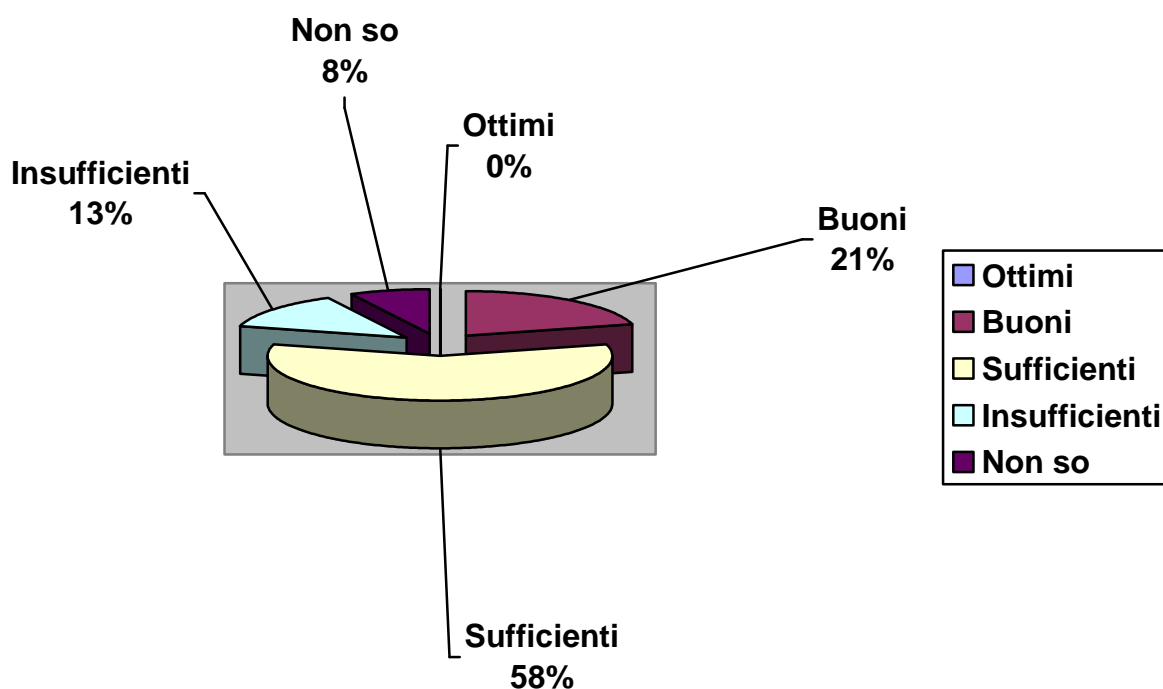
Fonte: Indagine Anolf, 2010

3.1.4 Le strategie di conciliazione

Abbiamo cercato di comprendere se i servizi, in particolare per la prima infanzia ed educativi, presenti sul territorio della provincia, siano capillari ed efficienti e quali siano i loro maggiori punti di criticità. La quantità e la qualità di questi servizi sono elementi indispensabili al fine di raggiungere un buon grado di conciliazione per le donne nella gestione del lavoro e della cura dei figli.

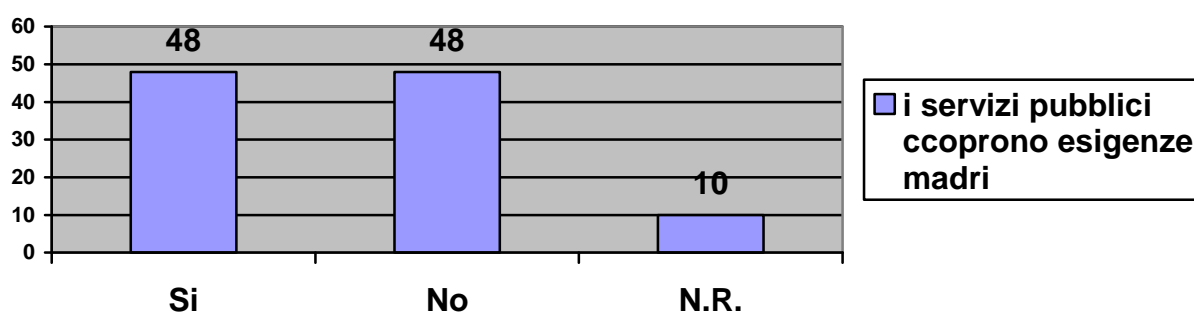
Il giudizio dato ai servizi pubblici per l'infanzia è per il 58% sufficiente, il 21% li ritiene buoni, insufficienti il 13%, un 8% non sa giudicarli. In 48 sostengono che i servizi pubblici per l'infanzia coprono le esigenze delle madri mentre altre 48 pensano di no, vi sono poi 10 donne che non rispondono.

Grafico 27 GIUDIZIO SUI SERVIZI PUBBLICI PER L'INFANZIA



Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 28 SERVIZI PUBBLICI PER L'INFANZIA COPRONO ESIGENZE MADRI



Fonte: Indagine Anolf, 2010

Diciotto donne pensano che i servizi per l'infanzia debbano essere delle strutture che offrano varie fasce orarie in cui lasciare i figli anche dopo le 16,30 perché le donne che lavorano full time hanno difficoltà a terminare il lavoro a quell'ora. Per otto di loro i servizi per l'infanzia dovrebbero prevedere un servizio di baby sitter o educatori trovati e pagati dal comune. In 6 sostengono che il Comune dovrebbe erogare più fondi per quelle strutture che ospitano i bambini, quattro chiedono un diffusione più capillare delle ludoteche, altre quattro chiedono strutture dove poter lasciare i figli pagando poco o addirittura senza dover pagare. Due necessiterebbero di strutture che insegnino l'italiano ai bambini perché i genitori non hanno tempo. Spesso i servizi per l'infanzia hanno orari che non coincidono perfettamente con quelli di lavoro, in particolare della madre, e questo va chiaramente a discapito di una conciliazione equilibrata.

Il 53% del campione, infine, ha usufruito del congedo di maternità, il 15% non ha potuto usufruirne perché non aveva un contratto, mentre l'11% non lo conosce. Il 9%, di queste donne, ha invece lasciato il lavoro quando sono rimaste incinte, a conferma di un dato analogo, presente in un'indagine Istat¹¹, effettuata a madri con figli fra i 18 e i 21 mesi. Il 18% di quel campione, occupato all'inizio della gravidanza, si è trovato costretto poco dopo ad uscire volontariamente dal mercato del lavoro perché aveva difficoltà a conciliare lavoro e nuove responsabilità familiari. E' importante sottolineare come la scelta di uscire dal mercato del lavoro è ritenuta per la maggioranza un fattore momentaneo ma spesso quest'interruzione risulta

¹¹ "Essere madri in Italia" 2005

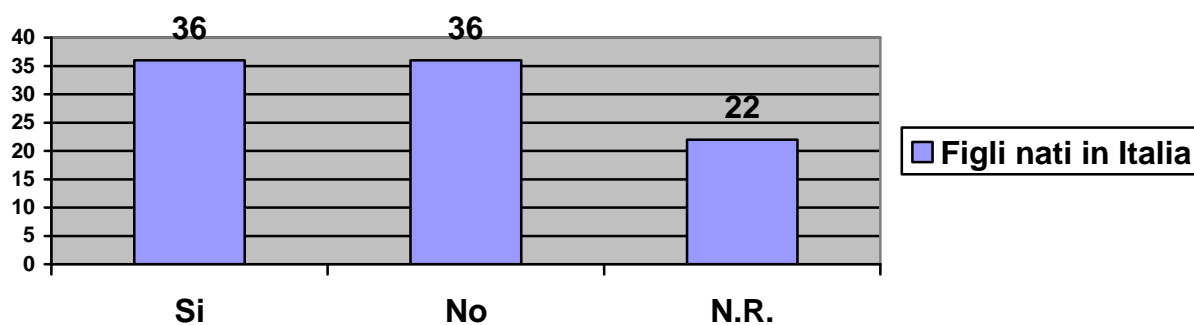
più lunga del previsto, e il reinserimento lavorativo è molte volte faticoso e improduttivo.

Grafico 29 COME ANDREBBERO STRUTTURATI SERVIZI ALL'INFANZIA

| | |
|---|----|
| Strutture che possano offrire varie fasce orarie in cui lasciare i figli, per coprire le ore che non sono coperte dalla scuola (dopo le 16:30) per le madri che lavorano full time | 18 |
| Baby sitter o educatori trovati e pagati dal comune | 8 |
| Aiuti dal comune per poter pagare le strutture che ospitano i bambini | 6 |
| Maggiori offerte di ludoteca dove ci sono operatori specializzati | 4 |
| Strutture dove lasciare i figli pagando poco o addirittura senza dover pagare | 4 |
| Aiutare le famiglie con strutture che insegnano l'italiano ai bambini perché i genitori non hanno tempo | 2 |

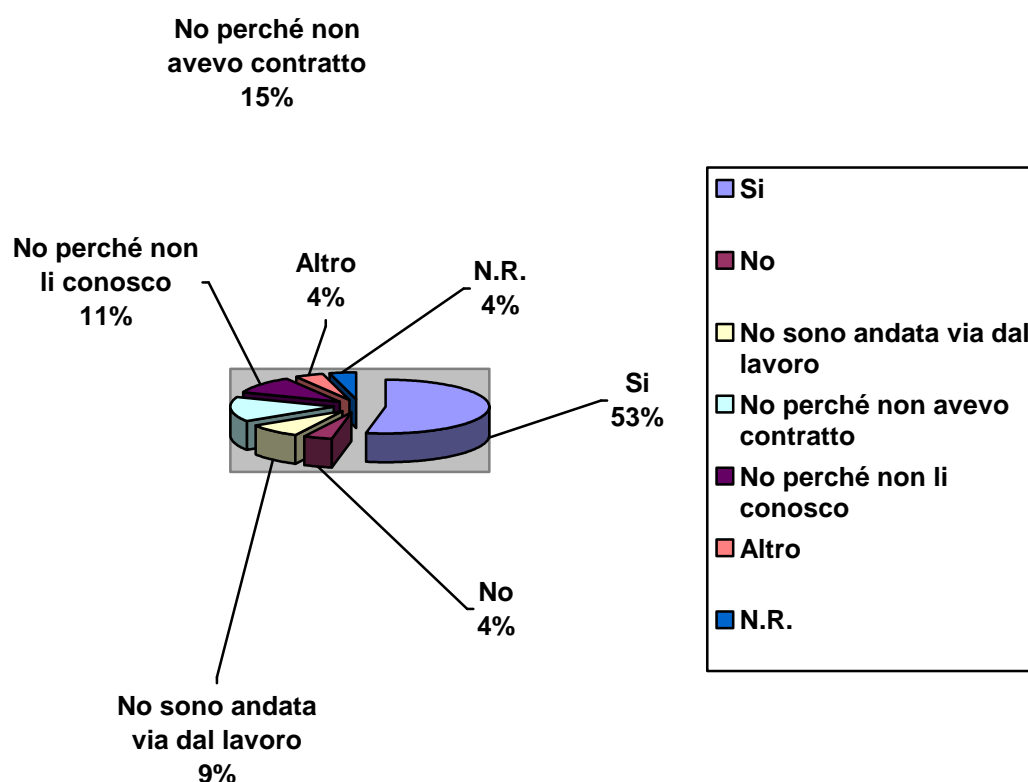
Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 30 FIGLI NATI IN ITALIA



Fonte: Indagine Anolf, 2010

Grafico 31 FRUIZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'



Fonte: Indagine Anolf, 2010

3.2 Focus group

La ricerca è proseguita con un approfondimento sul campo utilizzando tecniche di indagine qualitative; il focus group

3.2.1 Che cos'è un focus group

Il focus group è: “Una tecnica di rilevazione per la ricerca sociale, basata sulla discussione tra un piccolo gruppo di persone, alla presenza di uno o più moderatori, focalizzata su un argomento che si vuole indagare in profondità”¹²

¹² Corrao S., *Il focus group*, Franco Angeli, Milano, 2000

Il focus group è, dunque, una sorta d' intervista di gruppo in cui ciascuno dà il suo contributo dicendo liberamente quello che pensa sulle domande proposte dal o dai moderatori. Vi sono delle regole ben precise; si deve rispettare il diritto di parola di ognuno, parlando uno alla volta senza accavallarsi anche se non si è d' accordo con quello che sta dicendo l' altro, è necessario che tutti partecipino attivamente e che si facciano interventi rivolti a tutto il gruppo.

3.2.2 Le partecipanti al focus group: caratteristiche socio anagrafiche e condizione occupazionale

Sono stati svolti due focus group; il primo con nove partecipanti, il secondo con sette . Le donne erano tutte donne immigrate di varia provenienza con fasce d' età molto variegate. Per questo ci teniamo a sottolineare che il tema, in particolare della conciliazione, è stato gestito e affrontato in modi e tempi diversi dalle partecipanti stesse.

1° Focus group

| | |
|------------------------------------|------------------------------|
| Nome | Udine |
| Età | 28 anni |
| Nazionalità | Moldava |
| Titolo di studio | Liceo |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 3 |
| Età del/i figlio/i | 2 anni, 7 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Baby sitter, Estetista |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Non lavora da circa due anni |

| | |
|------------------|-----------------|
| Nome | Firenze |
| Età | 23 anni |
| Nazionalità | Peruviana |
| Titolo di studio | Medie inferiori |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 3 |
| Età del/i figlio/i | 1 anno |
| Tipo di lavoro svolto | Saltuariamente assistenza agli anziani |
| Da quanto tempo lavora / non lavora | Al momento non lavora |

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| Nome | Torino |
| Età | 38 anni |
| Nazionalità | Rumena |
| Titolo di studio | Liceo |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 4 |
| Età del/i figlio/i | 13 anni 15 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Centro rammendo |
| Da quanto tempo lavora/non lavora | Disoccupata da un anno |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Nome | Napoli |
| Età | 36 anni |
| Nazionalità | Marocchina |
| Titolo di studio | Scuola elementare |
| Sposata | NO |
| Numero componenti della famiglia | 2 |
| Età del/i figlio/i | Un anno |
| Tipo di lavoro svolto | Ha lavorato in una manifattura tessile a imbustare accessori per maglieria |
| Da quanto tempo lavora/non lavora | Non lavora da circa due anni |

| | |
|------|---------|
| Nome | Milano |
| Età | 56 anni |

| | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| Nazionalità | Tunisina |
| Titolo di studio | Maturità classica |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 2 |
| Età del/i figlio/i | 21 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Domestica, In una manifattura tessile |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Non lavora da circa due anni |

| | |
|------------------------------------|----------------------------|
| Nome | Bolzano |
| Età | 26 anni |
| Nazionalità | Albanese |
| Titolo di studio | Liceo |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 3 |
| Età del/i figlio/i | 2 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Centro rammendo |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Lavora da un circa un anno |

| | |
|------------------------------------|-------------------------|
| Nome | Genova |
| Età | 30 anni |
| Nazionalità | Albanese |
| Titolo di studio | Licenza media |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 4 |
| Età del/i figlio/i | 4 anni, 6 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Imbustatrice di sciarpe |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Lavora da tre anni |

| | |
|------------------|---------------|
| Nome | Enna |
| Età | 28 anni |
| Nazionalità | Albanese |
| Titolo di studio | Licenza media |
| Sposata | SI |

| | |
|------------------------------------|--------------------|
| Numero componenti della famiglia | 3 |
| Età del/i figlio/i | 4 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Centro rammendo |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Lavora da due anni |

| | |
|------------------------------------|--------------------|
| Nome | Palermo |
| Età | 54 anni |
| Nazionalità | Rumena |
| Titolo di studio | Licenza media |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 1 |
| Età del/i figlio/i | 30 |
| Tipo di lavoro svolto | Assistenza anziani |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Disoccupata |

2° Focus group

| | |
|------------------------------------|---|
| Nome | Bologna |
| Età | 50 anni |
| Nazionalità | Cinese |
| Titolo di studio | Licenza media |
| Sposata | NO |
| Numero componenti della famiglia | 2 |
| Età del/i figlio/i | 4 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Assistenza anziani, spazzina, traduttrice al sindacato |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Disoccupata |

| | |
|------------------|---------------|
| Nome | Napoli |
| Età | 33 anni |
| Nazionalità | marocchina |
| Titolo di studio | Licenza media |

| | |
|------------------------------------|-----------------|
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 4 |
| Età del/i figlio/i | 5 anni, 15 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Colf |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Disoccupata |

| | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| Nome | Firenze |
| Età | 27 anni |
| Nazionalità | marocchina |
| Titolo di studio | Licenza media |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 3 |
| Età del/i figlio/i | 2 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Nessuna esperienza lavorativa |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Disoccupata |

| | |
|------------------------------------|---|
| Nome | Milano |
| Età | 47 anni |
| Nazionalità | marocchina |
| Titolo di studio | Nessuno |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 7 |
| Età del/i figlio/i | 27 anni, 24 anni, 17 anni, 13 anni, 10 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Nessuna esperienza lavorativa |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Disoccupata |

| | |
|----------------------------------|---------------|
| Nome | Gorizia |
| Età | 30 anni |
| Nazionalità | albanese |
| Titolo di studio | Licenza media |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 5 |

| | |
|------------------------------------|--|
| Età del/i figlio/i | 6 anni, 8 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Manifattura tessile (Imbusta sciarpe) |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Lavora da 3 anni |

| | |
|------------------------------------|---|
| Nome | Pordenone |
| Età | 28 anni |
| Nazionalità | Albanese |
| Titolo di studio | Licenza media |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 3 |
| Età del/i figlio/i | 3 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Manifattura tessile (controllo accessori) |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Due anni |

| | |
|------------------------------------|---|
| Nome | Modena |
| Età | 36 anni |
| Nazionalità | Marocchina |
| Titolo di studio | Licenza media |
| Sposata | SI |
| Numero componenti della famiglia | 3 |
| Età del/i figlio/i | 8 anni |
| Tipo di lavoro svolto | Manifattura tessile (controllo tessuti) |
| Da quanto tempo lavora/ non lavora | Lavora da quattro anni |

Le partecipanti hanno un' età compresa fra i 23 e i 56 anni. La fascia d' età con maggiore presenza è stata quella tra i 23 e i 30 anni. I gruppi di appartenenza sono stati anch' essi molto variegati; albanese, marocchino, rumeno, moldavo, peruviano, tunisino, cinese, con una netta prevalenza dei primi due gruppi indicati sopra. Tutte le donne, di entrambi i focus, sono già madri e per la maggior parte sposate, tranne in due casi dove il nucleo familiare è composto solo dalla madre e dal figlio. Le donne hanno per la maggior parte titoli di studio relativi alla scuola media inferiore, tutti conseguiti nei loro paesi d' origine. Quattro donne hanno un titolo di studio

di scuola superiore, conseguito sempre nei loro paesi d' origine. Ci sono state infine due donne con licenza elementare e due senza alcun titolo di studio.

Alcune delle partecipanti sono disoccupate con esperienze lavorative spesso frammentarie e variegata, sovente accettano lavori di colf, badanti, baby sitter a nero per poter incrementare l' entrate economiche della famiglia ma anche perché sono lavori che permettono una flessibilità oraria che per la maggior parte di loro risulta necessaria per gestire al meglio la famiglia ma, in particolare, i figli soprattutto quando sono piccoli (0-3). Molte di quelle che oggi sono disoccupate hanno cercato di entrare nel mondo tessile manifatturiero pratese ma con scarsi risultati perché come dicono alcune di loro:

“il lavoro in fabbrica non ci permette di avere una flessibilità oraria e di conseguenza non sappiamo dove lasciare i figli soprattutto se non vanno ancora alla scuola materna”. (es. Udine, 1° focus group, Torino 1°focus group, Napoli 2°Focus Group)

Le altre lavorano nel settore manifatturiero tessile ed in particolare nel controllo tessuti, le cosiddette “ rammendine”, altre sono addette all' imbustatura

delle sciarpe e al controllo degli accessori. Le donne che stanno lavorando nelle manifatture tessili hanno, in un paio di casi, contratti a tempo determinato .

C'è stata una buona partecipazione e un clima sereno in entrambi i focus. Nonostante una certa diffidenza iniziale e qualche difficoltà di comprensione linguistica, le donne hanno partecipato attivamente alla discussione, riportando le loro esperienze e le loro voci. Quanto emerso costituisce un materiale ricco ed eterogeneo visto appunto la varietà presente nei due campioni.

3.2.3 Lavorare o avere figli?

“Lavorare o avere figli?” è una domanda che le donne si pongono spesso, sembra esservi un' incompatibilità fra maternità e occupazione, fra il ruolo di madre e quello di lavoratrice, perlomeno fino a quando i figli sono in età

prescolare. Nei due focus la difficoltà di gestire l' evento maternità all' interno delle carriere lavorative è emerso chiaramente, a dimostrazione si hanno carriere di lavoro molte volte discontinue e frammentarie dovute soprattutto a lavori di scarsa qualità contrattuale, che rendono l' uscita dal mondo del lavoro, in un evento come quello della maternità, ancora più probabile, si sottolinea come questo fenomeno sia riscontrabile anche fra le donne italiane. C'è, di conseguenza, la necessità di arrangiarsi con lavoretti saltuari e a nero dove non sono richieste particolari capacità e conoscenze professionali, magari pulizie nelle famiglie, dove qualche volta si può portare anche il bambino, nel caso non si sappia a chi lasciarlo.

Udine (1° focus): “ Lavoro per conto proprio, a nero faccio estetista ma da quando è nata la bambina lavoro meno anche così”

Milano (1° focus): “ Mio figlio quando andava all' asilo io andavo a lavorare perché i turni combaciavano perché lavoravo da una famiglia parlavo con loro e si “aggiustava” gli orari.

Firenze (1° focus):” E' due anni che non lavoro ora lavora solo marito, a volte faccio sostituzione la domenica da un anziano, a volte mi chiamano. A volte vado con la bambina, a volte senza perché non sempre l' accettano”

Il dilemma figli-lavoro per le partecipanti al focus è accentuato rispetto alle lavoratrici italiane dall' assenza di reti familiari solide su cui poter contare e sulle modalità migratorie che caratterizzano alcune nazionalità

3.2.4- Come conciliare figli e lavoro

Per alcune delle intervistate, la nascita di un figlio determina l' espulsione dal mercato del lavoro accompagnata da un lungo periodo di inoccupazione. Altre, invece, riescono a gestire la doppia presenza, utilizzando strategie piuttosto diverse dalle donne italiane. Ci sembra infatti interessante soffermare l' attenzione su alcune strategie di conciliazione, che emergono dall' esperienza delle partecipanti. Alcune lasciano i figli piccoli alle famiglie nel paese d' origine, in modo da potersi concentrare sul lavoro, per farli arrivare in un secondo momento, quando sono più grandi e richiedono dunque meno cure e meno attenzioni. Altre si fanno aiutare dai parenti o membri della stessa comunità.

Udine (1° focus) “ *Primo figlio, 7 anni, sta in Moldavia con i nonni e fino a che non è nata la seconda lavoravo adesso no, non so a chi lasciarla e preferisco stare a casa .*

Torino (1° focus)” *Sono Torino, io le mie figlie le ho portate qui ora. Hanno 13 e 15 anni. Prima io lavoravo in un centro rammendo e chi le guardava? allora sono rimaste dai nonni”*

Napoli: (1° focus)“ *Quando non avevo figlia lavoravo ora non so come si fa, sono sola”*

Alcune hanno scelto o si sono ritrovate a fare tipi di lavoro che, meno tutelati dal punto di vista contrattuale, consentono però ampi spazi per la conciliazione. Ci sono donne infatti che affidano il figlio più piccolo al figlio maggiore dopo il suo ritorno da scuola e vanno a svolgere attività di pulizia nelle famiglie dove hanno una maggiore flessibilità oraria.

Napoli (2° focus) “*La Napoli dice che io ho trovato tante difficoltà perché non c’ho qui né mamma né famiglia né nulla. Primo figlio è nato in Italia sicché non ho potuto andare a lavorare per aiutare mio marito ora c’ho il ragazzo di quindici anni sicché tocca a lasciarlo a badare la sorella. Io vado a lavorare dopo la scuola sua”*

Nel caso, dunque, la rete familiare sia carente scelgono, nella maggior parte dei casi, lavori spesso a nero, come donne delle pulizie come sostiene

Bologna (2° focus) “ *Fabbrica non poi dire ora vado per prendere bambina all’ asilo, fai una volta eh poi ti dicono va via e io come fo? Sola io eh! chi guarda la mia bambina quando lavoro tutto giorno? Una volta amica può aiutare ma no sempre”*

Napoli (2° focus): “ *Ho cercato lavoro anche per aiutare mio marito. C’è tante cose, c’è l’ affitto, lui non ce la fa a fare tutte queste cose da solo sicché io vado a fare pulizie. Dove lavoro non ho problemi se vado di pomeriggio o mattina è uguale, di volte porto la bambina, non c’è problema. Attività fabbrica non possibile, non posso dire lavoro mezza giornata poi prendi bambina, non posso. Lavoro in fabbrica vuole il tempo lungo, non ci sono orari come voglio io, non ho neanche la macchina”*

Lavorare, nelle manifatture tessili pratesi, per molte di loro è, dunque, estremamente difficile perché la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura dei figli va quasi a cozzare con le modalità tempi di lavoro, presenti in

questo settore. Un settore, quello delle manifatture tessili pratesi, prevalentemente maschile, le donne sono occupate soprattutto nel controllo tessuti, nelle roccature e in parte anche in filatura a pettine, in attività in cui si richiede molta manualità, pazienza e precisione. *“La maggior parte delle donne immigrate”*, dice Giovanni Rizzuto della FEMCA CISL, *“lavorano nel controllo tessuti ma semplicemente perché il numero delle aziende è maggiore”* Le donne immigrate, presenti nel tessile manifatturiero, sono un numero abbastanza esiguo ed in particolare sono presenti solo alcune nazionalità; albanese, rumena, africana (Africa centrale), marocchina anche se in numero minore rispetto alle altre.

Quando si parla di manifatture tessili, a Prato, non si parla di media impresa o piccola impresa bensì, nella maggior parte dei casi, di micro-impresa a gestione familiare *“ Gestione dell’ orario in una micro impresa a gestione familiare significa”* sostiene Giovanni Rizzuto *“ avere fortuna di entrare a lavorare in un posto dove c’è un datore di lavoro che ha un minimo di sensibilità su questo”* . La conciliazione dei tempi di lavoro e di cura dei figli e della famiglia sembra non essere un elemento contrattuale o di negoziazione ma appare più legata alla buona volontà del datore di lavoro che, sostiene Rizzuto, nel 90% è negativa. Dunque spesso vi è una scarsa conoscenza, in tale settore, anche di normative come la legge n. 53/2000; *“ Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”* che ha come fine quello di promuovere un maggior equilibrio fra tempi di lavoro, di cura , di formazione e relazione. In particolare tale normativa prevede, in uno dei suoi sotto obiettivi, di incentivare la re-distribuzione dei carichi di cura tra i generi per realizzare una maggiore parità fra di loro, attraverso una diversa suddivisione delle responsabilità familiari, con particolare attenzione alla cura dei figli. Lo strumento del congedo parentale diventa di conseguenza fondamentale. Nell’ art. 9, sempre di tale legge, si promuovono misure a sostegno della flessibilità, destinando una quota di risorse dal fondo per l’ occupazione, ex legge n. 236/93, *“ in favore di aziende che applichino forme contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità”*, includendo non solo interventi che accompagnino il reinserimento di quei/quelle lavoratori/lavoratrici che hanno usufruito dei

congedi parentali, ma anche e soprattutto programmi che permettano “particolari forme di flessibilità degli orari e dell’organizzazione del lavoro connesse alla cura dei figli” ma “ *Il datore di lavoro a Prato è abituato ad entrare a lavoro la mattina alle 6.00 e a uscire a 00.00, difficile dunque che nei suoi pensieri ci sia la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura dei figli*” sostiene Rizzuto .

C’è chi riesce a lavorare in fabbrica e dunque ad avere un lavoro più garantito da un punto di vista contrattuale ma ci sentiamo di sottolineare come fra le partecipanti, quelle che lavorano nel settore tessile manifatturiero, presentino o una qualche rete familiare oppure figli in età già scolare, i quali stanno a scuola fino alle 16,30 e in un paio di casi si utilizzano servizi aggiuntivi come quello di doposcuola, che permette alle madri di riprenderli intorno alle 18,30-19,00 .

Modena: (2° focus)“ *Io faccio la rammendina lavoro da quattro anni quando mio figlio è andato a scuola materna. Poi qua c’è mia madre che mi aiuta parecchi mesi l’ anno, lei spesso sta con figlio quando sono a lavorare*”

Gorizia (2° focus)“ *Per me non è facile lavorare e badare a due figli spesso caos ma c’è bisogno di lavorare, uno stipendio solo è dura. Bambini poi vanno a scuola fino alle quattro e mezza poi con pulmino vanno a doposcuola sicchè sono abbastanza tranquilla*”

Bolzano (1° focus)“ *Lavoro da poco io perché ora mio marito poco lavoro fa muratore ma non lavora sempre e senza soldi è un casino. Qui c’è mia zia che fa le pulizie ma il pomeriggio sicchè la bambina sta con lei la mattina e dopo con sua figlia grande, 17 anni, il pomeriggio. Mi aiuta tanto altrimenti non saprei come lavorare perché il nido è caro*”

Dunque la rete familiare è indispensabile per poter svolgere lavori con tempi e orari ben stabiliti. Abbiamo cercato di comprendere se e come il partner aiuti la moglie o la compagna nella cura dei figli ma nella maggior parte dei casi nella gestione della maternità il suo ruolo è molto defilato, facendo così emergere modelli familiari in cui non si prevede una gestione condivisa delle responsabilità. Il partner, dunque, pensa principalmente al lavoro, essendo spesso l’ unico percettore di reddito, a volte alcuni di loro svolgono lavori “in trasferta” e trascorrono periodi lontani dalla famiglia. E’ stato

interessante osservare come quando è stato chiesto loro come si organizzano o si sono organizzate nella gestione dei figli, nessuna abbia citato il partner se non quando sollecitate da una domanda diretta dell' intervistatrice, ad ulteriore conferma che il marito o compagno non è parte " attiva" nella cura e gestione dei figli. Possiamo dunque tranquillamente asserire che il padre svolge il ruolo di *breadwinner* e la madre sempre più quello di *caregiver*.
Firenze (1° Focus) " *Mio marito lavora dal lunedì al venerdì, il sabato e la domenica stiamo a casa e riposa*"

Torino (1° Focus) " *Mio marito non c'è sempre, quindi non c'è nessuno qui che mi possa dare una mano e sto pensando a come fare*"

Udine (1° focus)" *Siccome il mio marito avendo la ditta per conto suo lavora dal lunedì al venerdì e a volte anche il sabato*"

Napoli (2° focus) " *Mio marito lavora in fabbrica, prima fa muratore sicché va alle 5 di mattina e ritorna alle 6 di sera sicché neanche lui mi aiuta. Quando il primo figliolo ha fatto 10 anni a quel momento lui mi ha aiutato e io ho cercato lavoro per aiutare mio marito*"

3.2.5 - L' uso dei servizi

Sappiamo come nelle strategie di conciliazione abbia un ruolo fondamentale la presenza di servizi, per la prima infanzia ed educativi in generale, capillari ed efficienti, che permettano alle madri di poter svolgere serenamente il proprio lavoro, avendo dei luoghi dove poter lasciare i loro figli anche se piccoli.

Da questi focus è emerso che gli asili nido sono, generalmente, poco utilizzati, soprattutto perché ritenuti troppo costosi e di conseguenza le madri preferiscono restare a casa con i piccoli oppure, ed il caso di coloro che lavorano nelle manifatture, ci sono dei familiari che accudiscono i bambini , spesso, sono nonne o zie.

Udine (1° focus) :" *Avevo provato di portarla all' asilo nido ma per quattro ore ti chiedono da 400 a 500 euro e alla fine se calcoli per otto ore sono 900 euro e allora ho preferito stare a casa io non è che io guadagno 2000 euro e almeno 1000 euro restano a me. Però quando può andare all' asilo normale a tre anni ne voglio usufruire*"

Firenze (1° focus): “ *Non ho avuto questa opportunità, ho fatto l’ iscrizione ma in ritardo ma mi chiedono che anch’io devo lavorare per avere punti e per fare entrare velocemente la bambina al nido”*

Napoli (2° focus) “ *Come faccio scusa a mandarla al nido, quattrini niente. Hanno detto loro 200 euro per metà giornata sicchè se ci vado e pago questa cifra è meglio che stia con la mia bambina no eh?! Io sto in giro fa ore fuori e pago per l’ asilo è meglio sta a casa a guardarla io.*

Ai due focus hanno preso parte due donne che vivono soltanto con i rispettivi figli (due bambine una di circa un anno, l’ altra di quattro anni), in entrambi i casi hanno potuto usufruire facilmente dei servizi per l’ infanzia in quanto soggetti svantaggiati; donne sole con un reddito molto basso.

Bologna (2° focus) “ *Bambina 10 mesi va al nido perché a quello tempo io lavoro e per pagare molto difficile, loro aiutino e fino ad oggi io non paga perché io ora senza lavoro e senza CUD”*

Napoli (1 • focus) “*Bambina mia va al nido da settembre mi ha aiutato l’ ufficio ANOLF che mi ha messo in contatto con l’ assistente sociale e mi ha aiutato ad arrivare al nido”*

Dai focus è emerso che se non si accede all’ asilo nido è perché, nella maggior parte dei casi, ha costi elevati per questo target di famiglie inoltre bambini così piccoli si preferisce tenerli a casa e farli accudire, se non direttamente dalla madre perché lavora, da un parente e/o amici di famiglia. Infatti seppure quasi tutte le intervistate conoscono il servizio ed anche i percorsi d’accesso, molte lasciano emergere una sorta di diffidenza verso i servizi per la prima infanzia e hanno angoscia nel lasciare con estranei bambini, che non possono parlare e raccontare loro cosa succede. C’è chi fa venire la suocera dalla Romania come la figlia di **Palermo (1° focus):** “ *Mia figlia ha portato la suocera dalla Romania perché qui a chi lasci la bambina? No, fino a che un bambino non capisce, non parla anche se i maestri sono bravi un po’ con il pensiero ci stai. Che fanno? Dove vanno? Mangiano non mangiano. Insomma non ti fidi di lasciarli nelle mani di nessuno”*

Milano (1° focus): “*Anch’ io non ho mai lasciato il figlio, preferirei dire non vengo a lavorare pur di stare vicino a mio figlio”*

Enna (1 focus): “ *Io lavoro in un centro di rammendo da due anni. La mia bambina adesso va alla scuola materna ma non è mai andata al nido. Avrei dovuto pagare abbastanza ma non tanto per i soldi l’ho tenuta a casa ma per il fatto che era troppo piccina mi doleva il cuore a mandarla. Allora fino a due anni è stata con me perché non lavoravo poi con mia zia che abita vicino. Se lei non c’era non sapevo come fare forse facevo un altro lavoro perché in fabbrica non poi avere una scelta su quante ore lavorare eh!”*

Dal campione esaminato si capisce che la scelta di lavorare e soprattutto di lavorare in settori come le manifatture tessili, quando si hanno figli piccoli, dipende dalla rete di servizi offerti ma anche da scelte personali. Come si può evincere da quanto sopra riportato, le donne intervistate sottolineano i costi spesso elevati degli asili nido ma dicono anche che preferiscono accudire loro stesse i figli piccoli o al limite affidarli a parenti o conoscenti molto stretti .C’è un fattore culturale che spesso le frena e non permette loro di affidare i figli ad “altri”; è la madre che deve stare vicino al piccolo. Coloro che sono costrette a lavorare sottolineano come la scelta, forzata, sia prettamente economica.

Bologna (2° focus) “ *Io non ho soluzione, per natura donna stare a casa, una donna dare cuore per suo figlio. Se vita mia scegliere io non manda mio bambino al nido perché io donna, mamma. Poi economicamente altra cosa. Economicamente importante perché qui anche aria si paga, 24 ore per lavorare forse avanza 0,50 centesimi euro”*

Tutte le donne che hanno partecipato ai focus hanno sottolineato la buona qualità dei servizi per la prima infanzia e scolastici ma purtroppo la maggior parte di essi non combaciano in termini di orari con le esigenze lavorative dei genitori. Abbiamo già sottolineato i costi spesso proibitivi per molte famiglie ma anche gli orari di questi servizi non aiutano queste donne a cercare dei lavori più stabili in una realtà come quella pratese. Infatti anche le donne che lavorano nel settore tessile manifatturiero aggiungono, generalmente, ai servizi della prima infanzia e ai servizi scolastici aiuti “extra” come quelli di familiari e/o conoscenti oppure servizi extra scolastici, doposcuola ad esempio, che permettano alle madri di poter svolgere l’orario di lavoro per intero.

Pordenone (2 ° Focus) “ *La mia bambina ora ha tre anni, io ho trovato lavoro quando lei era piccola, un anno, non potevo rinunciare contratto era buono. Mi scocciava però mandarla al nido, troppo piccina poi come hanno detto anche loro è caro, allora qui ho una cugina più grande che non lavora e lei l’ ha tenuta fino a settembre che poi è andata alla scuola dell’ infanzia, però alle 16.00 devi andare a prenderla eh! perché chiude e io non posso esco alle 18.00 e va mia cugina”*

Gorizia: “ *Io i figli infatti dopo la scuola li manda al doposcuola perché nessuno me li guarda e io fino alle 18,30 anche 19,00 non sono mai a casa, marito uguale quindi”*

3.2.6 - La rappresentazione del lavoro

Per molte di queste donne il lavoro riveste un ruolo centrale nella loro sopravvivenza sia per quelle che sono sole sia per quelle che sono in coppia. Dai loro racconti emerge una fatica notevole a conciliare famiglia, figli e lavori spesso poco gratificanti e discontinui e l’ aspirazione, potendo scegliere a fare le mamme a tempo pieno finché i figli sono piccoli.

Per molte delle intervistate la soluzione migliore sarebbe quella di poter lavorare part-time e avere così ancora del tempo da poter dedicare ai figli. Lavorando contribuirebbero attivamente all’ economia familiare, si sentirebbero più realizzate come donne e allo stesso tempo potrebbero esercitare, in modo sereno, anche il loro ruolo di madri.

Firenze (2 ° Focus) : “ *Fare solo la madre no, lavorare e fare anche la madre si perché mi sento autonoma e stare anche sempre a casa è una noia per una donna, ti senti inutile e in più dai una mano a livello economico”*

Udine (1° focus) “ *Guarda io voglio fare la madre e lavorare anche per sentirmi una donna capace, una donna sempre in casa perde il cervello prima o poi”*

La maggior parte delle intervistate vorrebbero una maggiore diffusione del lavoro part-time poiché strumento di conciliazione adeguato, in particolare durante quelle fasi della vita in cui i figli sono più piccoli., a conferma, quindi, che la condizione familiare incide in modo evidente sulle motivazioni del part time stesso.

Al contrario invece esso avanza a stento nel nostro paese e tantomeno nel settore del tessile manifatturiero pratese.

Modena (2° focus) “ *Io se dico che voglio lavoro a mezza giornata mi dicono vai bellina trovo un’ altra, se devo pagare a te come una a orario lungo prendo lei”*

Secondo Giovanni Rizzuto (FEMCA CISL) si sta perdendo una grossa opportunità perché quando si parla di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro non si dovrebbe pensare a quando poter staccare per andare a prendere il figlio ma avere la libertà di poter dire: “ Per i prossimi tre anni chiedo un part-time”. “ *E questo*” continua Rizzuto “*è praticamente impossibile in aziende sotto i 15 dipendenti a conduzione familiare. Fra l’ altro ci sarebbe, in un periodo di forte crisi come questo, anche una convenienza sia economica sia organizzativa*” ma sembra che ci sia un retroterra culturale che rende difficile far maturare certi concetti e cercare di riprogettare il ruolo della donna all’ interno del mercato del lavoro, nello specifico nel settore delle manifatture tessili.

Generalmente in questo settore le donne vengono inserite ad un livello contrattuale, a parità di mansioni, inferiore rispetto agli uomini, in caso di vertenze poi si concilia con una cifra che solitamente è minore rispetto a quella che spetterebbe loro ma pur di non attendere anni preferiscono prendere poco ma subito.

Rizzuto sostiene che :“ *in questo settore il lavoro della donna è considerato come un salario “ accessorio” quindi tutto quello che arriva è ben accetto, anche se adesso questi schemi sono saltati perché a Prato si sono stati 10.000 licenziamenti in cinque anni*“

Quindi oggi ancor più difficile è ottenere un lavoro part-time in un momento in cui molte donne, nelle manifatture tessili, perdono il lavoro. La cosa principale è il contratto oppure quel “ pezzo” di ore da fare per poter riuscire a riscuotere, non importa se a nero. Diventa complesso poter adottare altri metodi di conciliazione come la stessa flessibilità oraria o i congedi parentali, che oltre a trovare uno “ scoglio” culturale sono, anche, strumenti condizionati dalle caratteristiche anche strutturali del settore di nostro interesse.

Un settore, come già accennato sopra, profondamente in difficoltà negli ultimi anni e la paura di perdere il lavoro ha fatto smarrire ai lavoratori e nello specifico al nostro target di riferimento la consapevolezza di certi diritti: sicurezza sui luoghi di lavoro, la correttezza nelle buste paga, la giusta gestione delle ferie, l' esigenza di conciliazione e di gestione degli orari di lavoro.

Gorizia (2 ° focus) “ *A volte io lavoro ore in più ma ultimamente mi paga in nero ma non come straordinari ma come la mia paga oraria normale gli straordinari dice che ora non ce la fa ma che bisogna lavorare per vedere se si esce dalla crisi. E che fo? Io ho bisogno di soldi se magari faccio storie.....* ”

Conclusioni

Questa ricerca ha fatto emergere come sia difficoltoso anche per le donne immigrate muoversi nel mercato del lavoro e ancor di più nel tessile manifatturiero pratese. Donne che se hanno un lavoro e dei figli faticano a conciliare entrambi in quanto, spesso, vi sono servizi per la prima infanzia ed educativi non sempre capillari sul territorio e non rispondenti alle esigenze orarie delle madri lavoratrici. Indispensabile diventa la rete familiare che sopperisce ai “ vuoti” lasciati dai servizi sopradescritti, oppure si decide di lasciare i figli, soprattutto nei primi anni di vita, nel paese d' origine, spesso con i nonni, cosicché le madri si possano dedicare completamente al lavoro e mantenere in modo dignitoso i figli e altri parenti rimasti a casa. Vogliamo nuovamente sottolineare come per queste donne, lavorare nelle manifatture tessili pratesi, implichi orari di lavoro full time con scarse possibilità di usufruire di part-time, di concedi parentali, di orari flessibili.

Vi sono molte donne, appartenenti al nostro campione, sia focus sia questionari, che hanno provato a lavorare nelle manifatture tessili ma una volta nati i figli vi hanno rinunciato, sperando di poter rientrare in seguito ma spesso con scarsi risultati poiché dopo la maternità si ritrovano a svolgere, in molti casi, lavori a nero e sotto qualificati.

Le donne che abbiamo intervistato e quelle che hanno partecipato ai focus appartengono più o meno alle stesse fasce d'età, anche se, nel caso dei questionari, la maggior parte di loro ha un'età compresa fra i 41-50 anni, infatti il 42% dei figli ha, nei questionari, una fascia compresa fra i 6-19 anni a dimostrazione di come il campione di donne sia leggermente più adulto rispetto a quello dei focus, di conseguenza la conciliazione cura dei figli-lavoro retribuito diventa più "semplice". I titoli di studio maggiormente registrati sia nei focus che nei questionari sono quelli di scuola media inferiori acquisiti in entrambi i casi nel paese d'origine. Il campione dei questionari, più ampio rispetto all'altro, mostra una maggiore occupazione delle donne, in particolare esse lavorano come operaie ed artigiane, poche però sono quelle che svolgono lavori un po' più qualificati. Le donne immigrate presentando, sia nei focus sia nei questionari, un basso grado di scolarizzazione, hanno spesso scarse qualifiche professionali e di conseguenza sono più soggette a svolgere lavori precari e low skilled. Quindi, come abbiamo già sottolineato, nel momento in cui la donna deve affrontare la maternità fatica molto a restare nel mondo del lavoro, in particolare nel manifatturiero tessile pratese dove si hanno orari di lavoro spesso full time e dove vi è una scarsa inclinazione a conciliare tempi di lavoro retribuito e di cura dei figli. Le donne che lavorano hanno, anche nei questionari, riportato le stesse difficoltà di quelle che hanno preso parte ai focus group. Quando si lavora e lo si fa full time si ha la necessità di servizi per l'infanzia ed educativi più capillari e meno costosi, con orari che siano in linea con l'orario di lavoro perlomeno della madre. Costo e orari sono due elementi di criticità, nei servizi elencati, perché la loro carenza porta le donne a conciliare con più fatica. La Dott.ssa Luciana Bigagli sottolinea come anche le donne italiane, che lavorano nel manifatturiero tessile, facciano turni di lavoro che non permettono la conciliazione; *"le donne pratesi che lavorano nelle manifatture tessili entrano alle 9.00 escono alle 13.00 rientrano alle 14.00 e terminano il lavoro alle 19.00 .Quindi i loro figli, nella maggior parte dei casi, li hanno allevati le nonne. Dimmi come si concilia il lavoro? se non ci fossero state le nonne, molto probabilmente le madri non avrebbero lavorato perché il part-time, lo puoi chiedere quanto vuoi ma spesso non te lo danno"*

Le donne che hanno partecipato alla ricerca e che in questo momento hanno figli piccoli e non sono occupate sembrano quasi aver rinunciato ad una ricerca attiva del lavoro perché estremamente oberate dal loro ruolo di caregiver. Si registra inoltre anche un fattore culturale molto forte, che influenza le madri a restare a casa. Le donne del nord africa, per esempio, arrivano, nella maggior parte dei casi, attraverso ricongiungimenti familiari. Molte scelgono di non lavorare perché il loro “ lavoro” principale è quello di cura da svolgere all’ interno della famiglia; cura dei figli, del marito, della casa. C’è però da evidenziare come la crisi economica abbia portato a dei cambiamenti, anche, all’ interno di queste famiglie, il più delle volte monoreddito. Molti uomini, capifamiglia, hanno perso il lavoro, altri si sono visti ridurre l’ orario, nel frattempo però il costo della vita è comunque aumentato in assoluto e di conseguenza un solo reddito, in più altamente precario non è più sufficiente. Ecco che molte di queste donne, per sopperire a tali difficoltà, hanno cominciato a cercare un lavoro per poter contribuire al benessere economico della propria famiglia. Vogliano rendersi utili e spesso lo fanno svolgendo lavori di cura per le famiglie italiane. La crisi economica ha dunque, per assurdo, spinto alcune di queste donne ad avvicinarsi di più al mondo del lavoro locale e ad acquisire, anche, una visione del lavoro che non sia, più e soltanto, quella di uno mero strumento per portare a casa i soldi ma anche un elemento, che permette loro di sentirsi più indipendenti ed appagate, rafforzando così la loro identità.

Quando è stato chiesto loro, sia nei focus che nei questionari, quali fossero le loro attese ed aspettative sono andate tutte sul concreto; molte sperano di avere più posti negli asili nido comunali, tariffe dei servizi più contenute ma soprattutto si auspicano di trovare lavori che consentano loro di trascorrere del tempo con i figli e di sentirsi, allo stesso tempo, appagate come donne. Di conseguenza una maggiore diffusione del part time ma anche orari di lavoro più flessibili sarebbero obiettivi da raggiungere o quantomeno da migliorare. Esse si rendono conto, inoltre, che sarebbe necessario implementare il loro grado di formazione professionale al fine di riuscire a svolgere lavori più qualificati che permettano di conseguenza migliori inquadramenti contrattuali, anche perché c’è, inoltre, troppa offerta su lavori

poco qualificati ed alcuni settori cominciano ad essere saturi, quindi a maggior ragione si necessita di qualifiche sempre maggiori.

Da questa ricerca, dunque, è emerso come anche per le donne immigrate, con figli, sia difficile entrare e restare nel mondo del lavoro ed, anche, soprattutto conciliare lavoro e famiglia; in particolare in un settore come il manifatturiero tessile pratese, che presenta una strutturazione molto particolare, un momento di crisi economica acuta e la permanenza di fattori culturali duri da modificare. La Dott.ssa Bigagli sostiene:” *sia sempre più doveroso rivedere e ripensare spazi e tempi del mondo del lavoro per permettere una conciliazione che sia adeguata alle loro esigenze e a quelle dei loro figli. Pensare a soluzioni che aiutino concretamente queste donne ad inserirsi a pieno nel tessuto produttivo della città anche in un settore come quello delle manifatture tessili. Interessante sarebbe anche la creazione di nidi aziendali, chiaramente nella realtà pratese, dove vi sono micro aziende, non c’è la possibilità di un nido aziendale ma quattro o cinque aziende potrebbero mettersi insieme e trovare uno spazio da adibire ad asilo*”

Per riuscire ad ottenere una buona conciliazione, anche in un settore come quello da noi esaminato, e per donne immigrate, è necessario puntare ad una maggiore flessibilità degli orari di lavoro, alla banca delle ore, a nuove organizzazioni di orari, al part time, ma anche ad una sempre maggiore diffusione di servizi aziendali; (asili nido e ludoteche) ed ad una formazione adeguata al rientro da assenze prolungate, come per esempio la maternità. Inoltre necessari sarebbero anche per il nostro target l’ aumento di servizi di facilitazione; accesso ai servizi territoriali, servizi informativi., oltre a politiche attive per il lavoro

La Regione Toscana, a tal proposito, ha siglato il 25 luglio di questo anno il “ *Patto per l’ occupazione femminile*”, con un protocollo d’ intesa tra Regione Toscana, Amministrazioni Provinciali, Parti Sociali e altri soggetti al fine di attuare politiche aventi come obiettivo l’ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Questo patto era già stato varato nell’ anno 2008-2009 ma è stato riformulato adeguandolo alle nuove emergenze dovute al peggioramento della situazione occupazionale delle donne. Il Patto prevede diversi interventi che possono aiutare le donne ad

inserirsi nel mercato del lavoro ma anche a raggiungere un buon grado di conciliazione.

Si è previsto di incentivare le assunzioni di donne sopra i 30 anni: aumentando gli incentivi che passano da € 4.000 ad € 6.000 per ogni assunzione a tempo indeterminato full-time. Per alcune categorie che verranno riconosciute come particolarmente svantaggiate, si prevede anche un pacchetto aggiuntivo di risorse da destinare alle imprese che intendono assumerle al fine di finanziare il primo periodo del percorso di formazione e di inserimento;

Inoltre per situazioni di svantaggio si prevede l'erogazione di una indennità di partecipazione ai corsi di formazione per particolari target di donne (ad esempio, sopra i 45 anni, con figli, in mobilità, disabili, ecc.) che per entrare o rientrare nel mercato del lavoro hanno bisogno di acquisire una formazione mirata rispetto ai fabbisogni del mercato;

Vi sono inoltre incentivi per quelle imprese che favoriscono il part-time volontario (a tempo indeterminato e sulla base di accordi sindacali) a fronte di incrementi occupazionali.

Nel patto per facilitare la conciliazione dei tempi si punta a favorire iniziative finalizzate a promuovere nelle aziende modalità organizzative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Data, inoltre, la presenza sempre più rilevante anche nella nostra Regione di donne immigrate, che hanno particolari difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, anche per il riconoscimento dei loro titoli di studio e più in generale delle competenze formali acquisite nei paesi di origine, sarà effettuato un progetto pilota che, tramite l'utilizzo di voucher formativi, possa aiutare queste ultime a veder riconosciute tali competenze e conoscenze formali.

Oltre al Patto ci sono altre misure per il sostegno all'occupazione femminile e alla conciliazione come la carta I.L.A. (Individual Learning Account) una carta di credito prepagata che può essere ricaricata fino ad un massimo di € 2.500,00 attraverso singole ricariche di € 500,00.

Si può spendere in azioni formative ma può servire anche per affrontare spese accessorie alla formazione (viaggi, alloggio, acquisto di materiale didattico), nonché per il finanziamento di servizi familiari di cura. Abbiamo

visto anche dalla nostra ricerca come la formazione sia un elemento indispensabile per l' accesso e la permanenza nel mercato del lavoro e come al contrario scarsi livelli d' istruzione legati a scarse qualifiche professionale portino, nel migliore dei casi, a lavori precari e scarsamente qualificati e tutelati.

Ci sono anche gli, interventi di Welfare to Work che coniugano politiche passive e politiche attive a favore dell'inserimento/reinserimento di lavoratori svantaggiati anche in funzione della riforma degli ammortizzatori sociali.

Il nostro campione di donne più volte, soprattutto nei questionari, ha evidenziato le difficoltà sia di trovare i canali utili per l' inserimento nel mondo del lavoro sia la scarsa rispondenza di questi canali alle esigenze lavorative di questo target di donne.

Una buona conciliazione vi è quando i tempi della famiglia e quelli del lavoro sono configurati in modo tale da permettere alle relazioni in gioco uno sviluppo ordinato e come dicevamo nell' introduzione per far questo è necessario aver chiaro che la conciliazione non riguarda solo la sfera privata e non coinvolge solo la donna. La conciliazione è sempre relativa alle esigenze emergenti dalle " relazioni" fra vari soggetti; coniugi, figli, mondo del lavoro, istituzioni ed anche la società nel suo complesso. La conoscenza di tutti gli strumenti; normativi, sociali, economici ed anche culturali, necessari per la conciliazione debbono essere ben presenti a tutti i soggetti coinvolti in questo processo di equilibri difficili ma sempre più necessari.