



# ***Empowerment per donne***

## **Raccolta testimonianze**

***Bolzano ottobre 2012***

***Ana Agolli***

***Mari Jensen-Carlén***

*Il servizio "Empowerment per donne" dell'Associazione Rete Donne-Lavoro è stato messo in opera nel 2009 con il sostegno del Comune di Bolzano, Assessorato per le Pari Opportunità e la Commissione Pari Opportunità della Provincia Autonoma di Bolzano.*



Città di Bolzano  
Stadt Bozen

Assessorato alle Pari Opportunità  
Assessorat für Chancengleichheit

AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL

Abteilung 19 - Arbeit



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Ripartizione 19 - Lavoro



In collaborazione con la Commissione provinciale  
Pari Opportunità – Servizio donna



## **INDICE**

1. Introduzione	5
2. Perché empowerment per donne?	8
3. La situazione della donna in Italia	14
4. Analisi della situazione sul mercato di lavoro locale	17
5. L'empowerment dal punto di vista delle operatrici	20
6. Risultato delle interviste	24
<i>Dati personali delle persone intervistate</i>	24
<i>Il motivo della disoccupazione</i>	25
<i>I servizi sul territorio e il vissuto delle donne</i>	28
<i>Esperienze professionali</i>	33
<i>Come fa a mantenersi da quando è disoccupata</i>	38
<i>Il progetto</i>	40
<i>Come la disoccupazione ha cambiato la persona</i>	44
<i>Se fossi il datore di lavoro</i>	47
<i>Riflessioni sul mercato del lavoro e il genere</i>	50
7. Conclusioni	54
Allegato	57
<i>Traccia di domande aperte</i>	



## 1. INTRODUZIONE

Il servizio “Empowerment per donne” dell’Associazione Rete Donne-Lavoro è stato messo in opera tre anni fa con il sostegno del Comune di Bolzano, Assessorato per le Pari Opportunità e della Commissione Pari Opportunità della Provincia Autonoma di Bolzano. Il servizio offre azioni di empowerment, orientamento, accompagnamento e counselling di genere. Il progetto prende spunto dalla situazione particolare di crisi che mette la donna in grave difficoltà sia economica – lavorativa sia socio – culturale. La situazione di oggi rende la donna molto vulnerabile e rischia di metterla in condizioni di disparità continue e in condizioni di precariato che minacciano la sua capacità di decidere, di essere autonoma, di partecipare attivamente alla vita socio-economica in cui vive. Anche se i dati sulla disoccupazione femminile in Alto Adige sono più bassi rispetto al resto d’Italia, permane un disagio diffuso rispetto al reinserimento delle donne nel mercato del lavoro dopo la maternità e rispetto all’ottenimento del lavoro part-time, sia per una diffusa economia basata sulle medie e piccole imprese sia per questioni culturali. Durante i primi anni di sperimentazione presso l’Ufficio Donna del Comune si è notato una vasta tipologia di donne in cerca di lavoro e una diversificazione di bisogni come ad esempio il bisogno di conoscenza del territorio, il bisogno di empowerment personale, il bisogno di orientamento e di accompagnamento, il bisogno di sostegno e di informazione in casi di violenza. Il servizio di empowerment offre consulenza senza appuntamenti, salvo casi particolari in cui le donne seguono un percorso personalizzato, ed è aperto a tutte le donne autoctone e straniere.

La presente raccolta è un’azione proposta all’interno del progetto finanziato dal FSE “*WorkAction – Empowerment per donne*” che mira a ottimizzare le prestazioni del servizio di empowerment tramite diverse azioni di miglioramento degli strumenti, scambio di esperienze, supervisione delle operatrici e raccolta delle testimonianze.

In generale il progetto propone e rafforza gli obiettivi promossi dal servizio esistente quali:

- promuovere e sostenere un livello elevato di occupazione per le donne;
- potenziare le competenze che migliorano l’accessibilità al mercato del lavoro delle donne;
- sostenere l’invecchiamento attivo delle forze di lavoro tramite azioni di empowerment rivolte a donne over 45 e over 50;
- creare sinergie e modalità di lavoro condivise tra tutti i soggetti coinvolti;
- saper presentarsi e saper comunicare con persone e istituzioni;
- rafforzare le donne anche su specifiche tematiche di genere nel loro percorso di reinserimento lavorativo;
- promuovere la parità di genere;

- facilitare l'accesso e l'uso dei servizi educativi, sociali, culturali, lavorativi e sanitari per donne e famiglie tramite lo sviluppo delle competenze di orientamento sul territorio.

Il progetto quindi è uno strumento sia di miglioramento dell'accesso delle donne all'occupazione, sia di riduzione delle disparità di genere. Con le sue attività da un lato rafforza l'accessibilità delle donne al mercato del lavoro, alla formazione e ad altri settori di interesse delle donne, e dall'altra promuove azioni di conciliazione tra vita familiare e lavorativa tramite la conoscenza dei servizi sul territorio e tramite il percorso di empowerment. La maggior parte delle donne che si rivolgono al servizio, desidera re-inserirsi sul mercato di lavoro dopo periodi più o meno lunghi di assenza (per accudire i figli e/o i genitori anziani), cambiare lavoro o trovare un lavoro part-time, uscire dal settore di lavoro precario e/o trovare un lavoro che corrisponde al titolo di studio, alle qualifiche ed esperienze lavorative possedute (in particolare per donne immigrate). In alcuni casi le donne sono state "emarginate" per l'età (più di 50 anni).

La raccolta delle testimonianze ha come finalità principale la documentazione del vissuto di diverse donne rivolte al servizio e la raccolta di emozioni, di sensazioni e di strategie personali intraprese, nelle situazioni difficili della ricerca del lavoro e/o dei problemi connessi ad esso.

Gli obiettivi della raccolta sono:

- dare alle donne importanza e visibilità;
- capire il percorso che intraprendono le donne disoccupate nella ricerca del lavoro, quali servizi vengono usufruiti e con quali risultati;
- rendere noti i sentimenti delle donne rispetto allo status di disoccupata, rispetto al mercato del lavoro in continuo cambiamento e le competenze nuove richieste;
- dare visibilità al servizio e capire come svilupparlo in futuro in base al vissuto delle donne che l'hanno consultato e in base alle esperienze maturate dalle operatrici.

Il lavoro di raccolta è stato eseguito in base ad un campionamento di donne che hanno usufruito del servizio durante il periodo dal 1 giugno 2011 al 30 giugno 2012, con lo scopo di avere la partecipazione di donne differenti per provenienza, grado di istruzione, età, stato di famiglia ed altro.

La metodologia che abbiamo utilizzato è stata quella di raccolta di testimonianze/racconti/vissuti tramite:

- interviste in profondità rivolte alle donne utenti;
- colloqui di donne utenti rivolte al servizio.

Sono state realizzate 14 interviste in profondità, di cui 7 donne autoctone di lingua italiana, tedesca e ladina e 7 donne straniere provenienti da Albania, Marocco, Romania e Slovacchia. Durante la

fase di sperimentazione dei nuovi strumenti del servizio di empowerment finanziata dal FSE ci si è basati sulle 84 storie di vita raccolte nello stesso periodo (da giugno 2011 a giugno 2012). Inoltre sono stati raccolti i vissuti delle operatrici del servizio.

Le interviste sono state realizzate dalle operatrici del servizio. Le donne intervistate hanno compilato un modulo sulla privacy e del consenso sulla relativa registrazione. Tutte le interviste/colloqui sono stati fatti nell'ambito del servizio. La raccolta non ha la presunzione di rappresentare tutte le donne. La lingua usata nelle interviste in profondità è stata quella italiana mentre per la raccolta delle altre testimonianze è stata usata sia la lingua italiana che tedesca.

Nelle interviste in profondità le donne identificano "il servizio di empowerment" con "l'Ufficio Donna", denominazione che abbiamo deciso di lasciare nella forma originale del racconto.

E' stato scelto di usare la metodologia delle interviste in profondità con domande aperte per dare la possibilità alle donne di esprimersi liberamente sul loro vissuto, soprattutto per dare luce alle varie problematiche che possono incontrare sul mercato del lavoro e che i dati statistici non riescono a far emergere.

Le interviste in profondità sono state raccolte durante la primavera 2012.

## 2. PERCHE' EMPOWERMENT PER DONNE?

Abbiamo scelto questa espressione proprio per il significato profondo della parola *empowerment*. La parola inglese *empowerment* deriva dal verbo *to empower* e viene generalmente tradotta in italiano con i seguenti significati: “conferire o attribuire poteri”, “mettere in grado di”, “dare autorità a”, “accrescere in potere”.

Le azioni previste dal servizio presso l'Ufficio Donna del Comune di Bolzano consistono nell'orientamento personale, nell'orientamento di gruppo, nell'accompagnamento in un percorso di job placement, nell'accompagnamento nel percorso di empowerment personale e professionale, nel confronto sui modelli di famiglia e di conciliazione, nell'orientamento delle donne verso altri servizi ad esempio di formazione e lavoro, nella ricerca attiva in internet di informazioni inerenti il lavoro, i servizi sociali, il territorio altoatesino, ecc., nell'accompagnamento alla scrittura del CV e della lettera di presentazione, nell'auto-candidatura e nell'empowerment sulle strategie e tecniche di ricerca attiva del lavoro, nella preparazione per gestire un colloquio di lavoro, nella conoscenza del territorio, nel sapersi presentare e saper comunicare con persone e istituzioni, nella conoscenza dei servizi di sostegno alla famiglia e alle donne presenti sul territorio (modalità di accesso ai servizi, sostegno alla genitorialità), nella comunicazione interculturale e nella risoluzione strategica dei conflitti come potenziale strumento per poter affrontare situazioni di tensione legate alle differenze culturali anche tra le stesse donne, nei colloqui di orientamento, nella conoscenza di se stesse e delle proprie potenzialità.

Il servizio nasce dall'analisi di diversi dati sia a livello nazionale che locale e mira quindi a facilitare l'avvicinamento, la conoscenza e l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro locale, a diminuire gli ostacoli culturali, sociali e informativi per un miglioramento della loro situazione in generale.

Per una migliore comprensione è stata semplificata la parola “empowerment” in “rafforzamento personale e professionale” anche perché secondo diversi studi in merito non esiste nella lingua italiana un'unica parola che possa tradurre questo termine inglese che contiene diverse sfumature che variano dalla parola *rafforzamento* alla parola *potere*. Il *potere* espresso con la parola *empowerment* si riferisce al percorso personale di una donna (nel nostro caso) per raggiungere un determinato risultato con l'acquisizione di competenze necessarie per saper svolgere determinati compiti che danno la possibilità alla stessa di superare ostacoli e condizioni di impotenza/debolezza/incapacità e di passività. Attraverso il percorso di *empowerment* una donna si rende maggiormente assertiva, fiduciosa nelle proprie capacità, cosciente delle proprie scelte, cosciente dei propri punti di forza e di debolezza, un soggetto in grado di progettare un futuro per sé rispettando le proprie potenzialità e quelle degli altri e soprattutto in grado di decidere autonomamente. Lo stato di *empowered* indica uno stato di potenziamento e di rafforzamento delle proprie capacità e potenzialità nascoste o espresse, che rende i soggetti (le donne in



particolare) capaci di auto attivarsi e di rendersi responsabili per le scelte della propria vita. L'espressione *empowerment per donne* raggruppa tutti i risvolti individuali e di gruppo che permettono di raggiungere sia obiettivi micro per la singola donna che macro per la società. Il lavoro sull'*empowerment* ha dei risvolti di tipo sociale, psicologico, psicoterapeutico, pedagogico, politico ed emancipatorio. Nel nostro servizio è da intendersi un lavoro orientativo/formativo pedagogico senza interventi psicologici o psicoterapeutici anche se il lavoro in sé porta ad una maggiore autostima e ad un miglioramento dello status psicologico della donna.

L'approccio scelto dalle operatrici del servizio è fondato sull'approccio di *empowerment* e sulla libertà di scelta basato sull'*approccio delle capacità umane di Amartya Sen e Martha Nussbaum*. I due approcci sono complementari e sono alla base della teoria del femminismo moderno che mette in discussione la crescita economica considerandola solo uno dei mezzi per il raggiungimento della parità sostanziale. Il "lavoro" è uno strumento importante per lavorare sulla parità sostanziale. Poiché fonte della disparità economica tra i soggetti femminili e maschili è stato appositamente scelto dalle operatrici come tema per lavorare sull'*empowerment*. Il lavoro in sé racchiude una marea di significati personali e professionali che sono diversi per ogni singola donna. Il lavoro è un obiettivo per le donne utenti ed è uno strumento per le operatrici per lavorare sui diversi livelli dell'identità professionale delle donne e sulla loro rappresentazione. Inoltre serve alle operatrici per leggere la realtà e vedere i diversi *standpoint* delle donne di diversi ceti sociali. La lettura parziale della realtà e dei dati non consente la vera valutazione delle variabili che incidono sull'equità tra i soggetti che formano la società e tra gli stessi soggetti femminili e soprattutto non può dare la dimensione reale della stratificazione dei problemi psico-sociali, identitari e professionali che possono essere alla base della disparità. In questo senso il potere acquisito tramite una valorizzazione e acquisizione di capacità umane presenti nel soggetto o potenzialmente da sviluppare, con diversi strumenti, consente un vero *empowerment*. Si conquista in questo modo un soggetto cosciente e responsabile delle proprie scelte, con un alto senso di autonomia e di potere personale, un soggetto in grado di capire la realtà e di decidere per sé traducendo in opportunità tutte le occasioni favorevoli e capace di lavorare sulle proprie debolezze e le situazioni sfavorevoli in un'ottica costruttiva e positiva in accordo con le proprie convinzioni, potenzialità, credo e potere psicologico.

Gli ambiti in cui si può sviluppare un approccio o un intervento improntato all'*empowerment* sono diversi e sono rivolti sia a soggetti singoli che a gruppi o organizzazioni. Gli ambiti dove è stato sperimentato questo approccio sono:

- l'ambito psicologico – psicoterapeutico, che punta a rafforzare l'autonomia e l'autodeterminazione del soggetto;
- l'ambito pedagogico, che intende promuovere lo sviluppo dell'apprendimento e della crescita individuale nel corso della vita;

- l'ambito sociale, che intende promuovere opportunità e possibilità per i soggetti più deboli, svantaggiati, poveri ed emarginati;
- l'ambito politico – istituzionale, che intende promuovere la libera partecipazione dei soggetti nella vita sociale, politica, economica, lavorativa e relazionale;
- l'ambito organizzativo, che intende migliorare la qualità organizzativa, la valorizzazione e l'interazione degli attori sociali presenti in un luogo di lavoro.

L'*empowerment* è un processo che dà *potere* al singolo e modifica le relazioni di potere nei diversi contesti del vivere sociale e personale. Cambiando sé stesse le donne cambiano il territorio svolgendo un'azione di dimensioni sociali che inizialmente non rientra nelle intenzioni della stessa. Il soggetto donna emancipato ha bisogno di un ambiente che può “contenere”, “mantenere” e “sviluppare” il suo stato di *empowered* quindi ogni azione di empowerment implica grandi cambiamenti nel soggetto donna che durante il percorso cambia e delinea modifiche nell'ambiente circostante. È un processo lungo sia per la singola donna che per il contesto esterno e richiede una vera motivazione e consapevolezza da parte del soggetto interessato. Per far sì che un percorso di empowerment funzioni ci vuole un soggetto molto motivato a lavorare su di sé e non necessariamente *oppresso/a o disperato/a*. Il percorso di *empowerment* può essere sviluppato su diversi livelli e su diverse tipologie di persone e può essere ricominciato diverse volte. È importante delineare un obiettivo e avere gli strumenti adeguati che mirano non solo al rispetto per sé ma anche per gli altri.

Il percorso di *empowerment* può essere sviluppato sulle persone, sui gruppi, sulle associazioni, sulle comunità. *L'empowerment comporta un cambiamento bidirezionale chiamando in causa sia le persone che posseggono poco o non posseggono nessuna forma di potere, sia le persone che posseggono potere e autorità nei sistemi sociali, culturali, politici, economici ed istituzionali. L'empowerment esige che le persone senza o con scarso potere vengano ascoltate, che le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute; che le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione; che possano partecipare ad un processo di presa di decisione.*<sup>1</sup>

È da sottolineare che questo concetto è recente. Solo all'interno della Piattaforma di Pechino nel 1995 sono entrati come concetti e processi nuovi di promozione della parità tra uomini e donne il *mainstreaming di genere* e l'*empowerment*. Il *mainstreaming di genere* che racchiude in sé pienamente il concetto di *empowerment di genere* è una linea indispensabile da seguire per raggiungere uno sviluppo più equo, una parità sostanziale tra tutti i soggetti, una società più democratica, libera e solidale. Lo si può raggiungere attuando strumenti di *empowerment* per i soggetti femminili e per i soggetti emarginati. Tali strumenti aiutano:

---

<sup>1</sup> [www.retepariopportunita.it](http://www.retepariopportunita.it)

- l'accrescimento della propria autostima;
- la valorizzazione delle proprie conoscenze, competenze ed abilità;
- lo sviluppo delle capacità e delle possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce in capitolo nella famiglia, nella società, nella politica;
- la possibilità di accedere e di permanere nei centri decisionali della società, della politica, dell'economia.

L'Italia ha recepito le indicazioni delineate dalla Conferenza di Pechino attraverso il D.P.C.M. 27 marzo 1997 (Direttiva Prodi-Finocchiaro) identificando nella "Acquisizione di poteri e responsabilità" l'obiettivo strategico per raggiungere condizioni di *empowerment* per le donne che significa:

- assicurare una presenza significativa delle donne, valorizzandone competenze ed esperienze, negli organismi di nomina governativa e in tutti gli incarichi di responsabilità dell'amministrazione pubblica;
- analizzare gli effetti dei sistemi elettorali vigenti, a livello europeo, nazionale e locale, sulla rappresentanza delle donne negli organismi elettivi;
- analizzare l'impatto dei sistemi e dei percorsi formativi, di aggiornamento, dei modelli organizzativi del settore pubblico, sull'acquisizione di incarichi di responsabilità da parte delle donne nell'ambito della riforma della pubblica amministrazione e proporre gli opportuni aggiustamenti.

Un altro contributo positivo in queste direzioni è stato dato dall'introduzione delle modifiche all'art.51 della Costituzione con l'integrazione per quanto riguarda la promozione delle Pari Opportunità.<sup>2</sup>

Uno degli enti più accreditati e fondamentali per la promozione e l'attivazione del processo di empowerment per donne sia a livello individuale che sociale lo svolge l'UE con le sue direttive e le linee guida per i paesi membri e i diversi programmi di fondi strutturali come il FSE.

Nel percorso che il servizio "empowerment per donne" offre è da sottolineare "il punto di vista" o il *standpoint* delle operatrici molto diverse tra loro per storia identitaria. Anche le donne che si rivolgono al servizio hanno un loro *standpoint* particolare sulla società. L'empowerment come percorso per le donne utenti implica un continuo lavoro sulla propria rappresentazione e un continuo confronto con le rappresentazioni delle stesse operatrici diverse per strati identitari. In questo senso il lavoro che si propone ha di fronte soggetti multiidentitari che richiedono un grande lavoro di decostruzione degli stereotipi di genere e identitari per rendere le operatrici capaci di lavorare con donne differenti per età, preparazione tecnica e professionale, competenze ed esperienze personali e relazionali, provenienza, lingua, capacità di autonomia e potere personale.

---

<sup>2</sup> A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le Pari Opportunità tra donne e uomini - [www.retepariopportunita.it](http://www.retepariopportunita.it)

Questa raccolta di esperienze di donne utenti e operatrici diventa strumento importante nel progetto di empowerment nelle sue diverse forme.

A Bolzano esistono diverse realtà e progetti interessanti promossi da diverse associazioni femminili quali Rete donne - lavoro, Associazione Donne Nissà, Associazione Gea, Associazione Kaleidoskopio, Formazione Professionale in lingua Italiana rappresentata con il progetto “*Extra UE Immigrants – Women@Work*”, previsto all’interno del Programma Operativo FSE della Provincia Autonoma di Bolzano e tanti altri servizi quale l’Orientamento Adulti della Formazione Professionale in lingua italiana, l’Orientamento Scolastico ed altri ancora che, in maniera trasversale, pur non avendo uno specifico progetto rivolto solamente al target femminile, fanno un lavoro di *empowerment*.

Il progetto FSE ha permesso di proseguire il mandato finale del servizio stesso, che mira a rafforzare le donne dal punto di vista personale e professionale e ad offrire opportunità e condizioni favorevoli a chi, come le donne immigrate, necessitano di azioni che rafforzino la loro identità e la loro personalità in un contesto socio-economico a loro non del tutto noto e che può rivelarsi non sempre accogliente. Per le donne in generale ma per le donne migranti in particolare, diventa importante costruire o recuperare livelli di assertività personale che sorgono dal conoscere al riconoscere che si posseggono certe conoscenze, abilità e competenze, che se ne possono acquisire altre, che queste competenze possono essere valorizzate ed impiegate proficuamente per sé e per coloro con cui si interagisce.

Altri progetti interessanti e importanti sono stati realizzati in tutta Italia che riguardano diversi livelli di empowerment come ad esempio azioni di inserimento nel mercato del lavoro<sup>3</sup> e implementazione di servizi che incentivano l’auto imprenditorialità o altre forme di partecipazione delle donne al mercato del lavoro locale<sup>4</sup>, azioni di empowerment politico<sup>5</sup>, ecc.

Dai diversi progetti, dalle esperienze raccolte, si intravedono diversi livelli di *empowerment* e diversi target di donne a cui ci si rivolge. In questo caso il lavoro da compiere è molto ampio perché tocca tutte le sfere dell’essere del soggetto femminile. Naturalmente ci si focalizza sul lavoro ma a volte è necessario fare passaggi intermedi come per esempio la stima di sé, la conoscenza di sé, il riconoscimento e la valorizzazione di sé, la conoscenza del mercato, la conoscenza delle strategie di ricerca lavoro, il conseguimento e l’acquisizione di altre conoscenze e di competenze trasversali e professionali, la definizione del percorso lavorativo ideale per ciascuna donna, l’acquisizione di consapevolezza delle proprie potenzialità e di rafforzamento

---

3 Progetto EQUAL nella Regione Basilicata dal titolo “SVI.PO. – Sviluppo Pari Opportunità”

4 Promossa dal Programma Operativo della Regione Sardegna a valere sul FSE dal titolo “*Prestiti d’onore a favore di ditte individuali femminili*”

5 Progetto “*EVA – Elette in Val d’Aosta*”, sviluppato dal Programma Operativo della Regione Valle d’Aosta. Il progetto si configura come un intervento di sistema di rilievo strategico nel percorso avviato dalla Consulta Femminile e dalla Consulta delle Elette della Regione Autonoma Valle d’Aosta

dell'identità personale. L'utilizzo di nuovi e vecchi strumenti è un modo diverso per promuovere l'*empowerment* delle donne a tutti i livelli.

### 3. LA SITUAZIONE DELLA DONNA IN ITALIA

Da diversi studi realizzati emerge che sul concetto di *empowerment* c'è ancora molto lavoro da compiere. Il deficit di *empowerment* delle donne italiane<sup>6</sup> si evince dal rapporto annuale delle Nazioni Unite sullo sviluppo umano dove vengono comparati ogni anno indicatori statistici aggiornati, riassuntivi del livello di vita di circa duecento paesi del mondo. Il principale indice sintetico è quello di Sviluppo Umano (HDI - *Human Development Index*), cioè un indice composito che misura lo sviluppo di ogni paese tenendo conto di tre dimensioni basilari della vita umana, che sono la salute e lunghezza della vita, l'istruzione e il livello economico. Secondo questo indice di sviluppo complessivo, l'Italia si trova al 24° posto. Nelle prime posizioni troviamo paesi quali la Norvegia, l'Australia, l'Olanda, gli Stati Uniti e la Nuova Zelanda; a livelli di poco superiori all'Italia la Francia, la Slovenia, la Finlandia e la Spagna; a livelli poco inferiori il Lussemburgo, Singapore, la Repubblica Ceca, e il Regno Unito.<sup>7</sup>

Nel rapporto del World Economic Forum (Global Gender Gap) dove, oltre alle dimensioni sopra nominate, si tengono conto dei livelli di partecipazione e opportunità economiche e dell'*empowerment* politico, l'Italia si trova al 74° posto nella classifica di 135 paesi in totale. Se si analizza soltanto il livello di partecipazione e opportunità politica, l'Italia scivola al 90° posto. Va un po' meglio per quanto riguarda il livello di istruzione, dove Italia si trova al 48° posto, per l'*empowerment* politico al 55° posto.<sup>8</sup>

Le donne italiane beneficiano di un contesto di elevato sviluppo e di elevato standard di vita, vivono in uno dei 20 paesi più ricchi e più sviluppati del mondo e rispetto alla salute, all'istruzione, alla sopravvivenza sperimentano condizioni di vita uguali, se non migliori, rispetto a quelle degli uomini. Esse hanno le stesse "*capabilities*" degli uomini - per dirla con Amartya Sen, premio Nobel per l'economia - cioè le stesse risorse, ma poi non utilizzano a pieno queste potenzialità e sperimentano una scarsissima partecipazione alla vita politica ed economica del proprio paese, con una accentuata segregazione di funzioni e posizioni.

Bastano pochi, ma specifici ed eloquenti numeri sulle donne in Italia (i dati qui discussi, ove non indicato diversamente, sono tratti da pubblicazioni ISTAT), per disegnare uno scenario peculiare della condizione femminile, non solo se messi a confronto con i numeri sugli uomini, ma anche con quelli delle donne di altri paesi europei di pari sviluppo, almeno economico. Non tutte le differenze sono discriminatorie, ma il confine tra differenza e disuguaglianza o discriminazione è talvolta difficile a stabilirsi. L'assenza di differenza, o il ridursi delle differenze, può mascherare una disuguaglianza o persino esserne una parziale componente: l'uguaglianza non è che apparente quando le donne partecipano alla vita attiva nella medesima proporzione degli uomini, ma

<sup>6</sup> "Nelle cifre si nasconde una indiscutibile moralità" - Ernesto Ferrero, N., Einaudi, 2000

<sup>7</sup> UNDP, "*Human Development Report 2011, Sustainability and Equity: A Better Future for All*"

<sup>8</sup> World Economic Forum, "*Insight Report. The Global Gender Gap Report 2011*"

rimangono le uniche a farsi carico della vita domestica, conducendo così una faticosa "doppia presenza" nel lavoro retribuito, in quello domestico e nella cura dei figli. L'uguaglianza non è che apparente quando, dopo un divorzio, sono soprattutto le donne, madri, a faticare per conciliare la vita attiva e quella familiare.<sup>9</sup> Accanto a differenze per genere nel ciclo di vita dove le diversità biologiche si intrecciano con una diversa socializzazione delle bambine, vi sono dati che disegnano una geografia palesemente sessista del mondo del lavoro, della vita familiare, dell'organizzazione dei tempi di vita e di coppia e della politica.

Non esistono, evidentemente, ancora oggi meccanismi in grado di evitare forme di discriminazione riferite alla rappresentanza delle donne negli organismi elettivi (questione ancora dibattuta sulla utilità o meno del sistema delle quote). Le donne sono ancora oggi scarsamente presenti nelle posizioni di vertice e di massima responsabilità della Pubblica Amministrazione.

Anche se il gap tra donne e uomini in termini di livello di scolarizzazione si è colmato, resta sempre il gap in termini di carriera. Talvolta si dà la colpa alle donne stesse, che sono meno disponibili di investire nella carriera a causa della maternità, ma esistono anche le motivazioni legate a vere e proprie strategie maschili per preservare le proprie nicchie di potere. Nonostante la presenza femminile si avvicini sempre di più a pari merito con gli uomini in certi settori di alta qualifica professionale (magistratura, mondo accademico ecc.), le donne tendono a diminuire più si va in alto nella gerarchia. Il fatto che la situazione familiare tra dirigenti di sesso femminile rispetto a quella maschile (più donne dirigenti senza figli, più donne dirigenti nubili rispetto ai dirigenti di sesso maschile) è molto diverso<sup>10</sup>, si tende a collegare al fatto che per le donne avere una famiglia coincide negativamente sulle prospettive di fare carriera. Rimane logico che se anche gli uomini si prendessero più responsabilità nella vita familiare e nella cura dei figli, il fatto di avere una famiglia e dei figli non sarebbe più un impedimento per le donne di riuscire a fare carriera.

Il lavoro come strumento fondamentale per ottenere l'autonomia e quindi l'empowerment, rimane un punto fondamentale attorno al quale il servizio ha prodotto una serie di strumenti per favorire sia l'accesso nel mercato del lavoro che la promozione verticale. Il compito del servizio si concentra nella ricerca continua di percorsi personalizzati che agiscono a livello personale per rafforzare la donna, farle vedere il mercato del lavoro in modo positivo, aumentare la fiducia in sé, affrontare i colloqui di lavoro con un altro spirito e in maniera professionale e mettere in equilibrio la vita affettiva e quella lavorativa<sup>11</sup>.

Al servizio si rivolgono anche donne immigrate che, come nel resto d'Italia, sono in continuo aumento. Si nota in tutto il territorio italiano una grande femminilizzazione della migrazione. Oltre il 50% delle donne straniere presenti in Italia sono emigrate da sole. Questa tendenza corrisponde ad una domanda, sempre in crescita, di lavoratrici straniere che si sostituiscono a quelle italiane

---

9 Veron, 1999

10 Letizia Mencarini, "Facciamo i conti", *Donne in Italia: tempo, lavoro, empowerment*

11 La scelta lavorativa non è contraria alla scelta di avere una famiglia e figli. n.d.r.

per quanto riguarda il lavoro di cura di bambini e di anziani. La scarsa presenza di servizi e assistenza per la prima infanzia e per gli anziani in Italia, ha fatto crescere la domanda di tali servizi da parte delle famiglie autoctone. Se questo ha permesso alla donna autoctona di aumentare la sua presenza sul mercato del lavoro, tuttavia l'aumento delle componenti femminile immigrata e la stabilizzazione della migrazione (ricongiungimenti familiari, creazione di nuove famiglie, nascita di figli, ecc.) porta inevitabilmente ad un bisogno di servizi di cura anche per loro. Poiché il lavoro si svolge all'interno delle mura domestiche, diventa difficile quantificare i contratti di lavoro e la regolarità da un lato e il controllo degli ingressi dall'altro. Un indicatore importante di questi fenomeni è il susseguirsi delle diverse regolarizzazioni e sanatorie.



#### 4. ANALISI DELLA SITUAZIONE SUL MERCATO DI LAVORO LOCALE

Il tasso di occupazione nel secondo trimestre 2012 in provincia di Bolzano è in totale 73,7%. Tra questi sono occupati l'80,9% degli uomini e il 66,4% delle donne.<sup>12</sup> La percentuale di occupazione femminile è alta rispetto al resto dell'Italia, dove si ferma al 47,6% (e rispettivamente al 66,6% per gli uomini).<sup>13</sup> Rispetto ai paesi nel Nord-Europa, dove c.a. il 70% delle donne ha un'occupazione fuori casa, la cifra rimane comunque sempre bassa. Oggi le donne italiane che lasciano il lavoro all'arrivo dei figli sono sempre meno. Comunque l'occupazione femminile delle donne con figli sotto i 6 anni (c.a. 45%) rimane più bassa rispetto alle donne della stessa età senza figli. E' ancora bassa a confronto con altri paesi europei, dove le madri con figli piccoli continuano a lavorare (61% nei Paesi Bassi, oltre il 70% in Portogallo e Norvegia e quasi l'80% in Svezia). Un altro fattore interessante è che i padri italiani dedicano in media più tempo al lavoro retribuito rispetto ai loro coetanei senza figli.<sup>14</sup>

Per quanto riguarda la disoccupazione in Provincia di Bolzano, il tasso è del 4,1% in totale, di cui il 4,3% per gli uomini ed il 3,8% per le donne. Nello stesso periodo del 2010, le cifre erano l'1,9% in totale, di cui il 2,1% per gli uomini e l'1,7% per le donne.<sup>15</sup> Se guardiamo il tasso di disoccupazione in tutto il paese, la cifra è considerevolmente più alta. In totale il 10,5% della forza lavoro si trova attualmente disoccupata, di cui il 9,8% per gli uomini e l'11,4% per le donne.<sup>16</sup> Nonostante l'aumento della disoccupazione, la situazione delle donne in provincia di Bolzano è nettamente migliore rispetto a quella delle donne nel resto d'Italia.

Se nella statistica fossero calcolate anche tutte le donne che vorrebbero cambiare lavoro a causa della situazione lavorativa precaria (troppo poche ore di lavoro, contratti precari, casalinghe che "cercano lavoro a caso", ecc.), e quindi non entrano nelle statistiche in quanto non sono iscritte alle liste di collocamento, la percentuale di disoccupazione femminile sarebbe sicuramente più alta.

Un fattore che incide negativamente sull'occupazione femminile è la mancanza di strutture per bambini piccoli. In provincia di Bolzano soltanto il 9% dei bambini sotto i 3 anni frequentano l'asilo nido pubblico, privato, microstruttura, asilo aziendale o Tagesmutter.<sup>17</sup> Parla chiaramente il fatto che ogni anno in media 600 donne abbandonano il lavoro nel primo anno di vita del figlio.<sup>18</sup>

La scelta delle professioni resta tutt'oggi molto differenziata tra i giovani. Se iniziamo con la scelta della scuola superiore, le ragazze si iscrivono soprattutto al liceo pedagogico, all'istituto tecnico commerciale e al liceo classico, mentre i ragazzi prevalgono nell'istituto tecnico commerciale, nel

---

12 Astat info no 55 del 08/2012

13 Istat Flash "Occupati e disoccupati", 31 agosto 2012

14 Letizia Mencarini, "Facciamo i conti, Donne in Italia: tempo, lavoro, empowerment"

15 Astat info no 55 del 08/2012

16 Istat Flash "Occupati e disoccupati", 31 agosto 2012

17 AFI-IPL 2011 Comunicato Stampa 19.01.2011: "Pianeta conciliazione: donne, famiglia e lavoro in Alto Adige"

18 AFI-IPL "Conciliazione famiglia-lavoro in Alto Adige: informazioni per supportare il lavoro delle donne", Occupazione femminile in Alto Adige, 20 settembre 2011

liceo scientifico e nell'istituto tecnico industriale. Per chi continua gli studi all'università, le facoltà preferite dalle ragazze sono le scienze umanistiche e linguistiche, mentre i ragazzi scelgono piuttosto le facoltà delle scienze sociali ed economiche. Per chi sceglie di continuare gli studi presso le scuole professionali, le ragazze scelgono soprattutto di fare la commessa, la parrucchiera e la cameriera, mentre i ragazzi preferiscono mestieri come falegname, muratore e elettrotecnico.

Tra i lavoratori dipendenti, le femmine si trovano soprattutto nel settore pubblico, alberghiero e ristorazione, mentre i maschi prevalgono nell'edilizia e nel settore manifatturiero. Per quanto riguarda l'imprenditorialità femminile in Alto Adige, il settore alberghiero e di ristorazione è quello più scelto.<sup>19</sup>

Un'ulteriore indagine dimostra che la maggior parte delle donne lavorano nel settore di servizi, l'88,5%.<sup>20</sup>

Un altro fattore importante quando si tratta dell'occupazione femminile è il "*gender pay gap*", cioè il fatto che gli uomini guadagnano mediamente di più rispetto alle donne. In un'indagine fatta dall'Astat, che si riferisce al lavoro dipendente e retribuzioni nel 2010, gli uomini guadagnano mediamente il 16,9% in più delle donne, calcolando un lavoro a tempo-pieno. Se si guardano le cifre in totale, la differenza degli stipendi si aggira attorno al 29,7%, fatto dovuto alla numerosa attività di lavoro part-time da parte delle donne. Soltanto il 9,0% degli uomini lavorano con un contratto part-time, mentre il 44,6% delle donne scelgono questa forma di lavoro. Se si guardano i diversi settori economici, nel settore di attività finanziarie il *gender pay gap* si aggira attorno al 31,9% in sfavore delle donne, nonostante siano in maggioranza in questo settore (4,0% rispetto al 3,3% degli uomini), seguito dal settore commercio all'ingrosso e al dettaglio, dove la differenza è del 21,3%. Anche in quest'ultimo settore la percentuale delle donne impiegate supera quella degli uomini (21,0% di donne rispetto al 17% di uomini).

Passando alle qualifiche professionali, la maggioranza delle donne lavora come impiegata (46,7% rispetto al 25,7% degli uomini) ed è anche qui che si trova la maggior differenza degli stipendi, con un *gender pay gap* pari al 22,3% in sfavore delle donne. Nella qualifica di dirigente, le donne occupano soltanto lo 0,1% dei posti (0,9 % per gli uomini), con un *gender pay gap* del 19,7%, sempre a loro sfavore.

Altre cifre interessanti si trovano guardando la tipologia contrattuale. Anche se la maggioranza delle donne lavora con un contratto a tempo indeterminato (59,6%), si trovano notevoli differenze quando si tratta dei contratti a tempo determinato (18,2% per le donne mentre 13,4% per gli uomini) e i contratti stagionali (22,1% per donne mentre 9,1% per uomini).

Il *gender pay gap* tende ad aumentare con l'età. Nella classe di età tra i 30 e i 44 anni, la differenza del reddito tra uomini e donne cresce, con un aumento del 9,2% tra i 30 e i 34 anni, fino

19 Oswald Lechner, "*La forza delle donne*", IRE, Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano, marzo 2011

20 Astat info no 55 del 08/2012

al 19,0% tra i 40 e i 44 anni. Un altro dato interessante è la continua diminuzione delle lavoratrici a partire dai 29 anni. Dall'altra parte il gender pay gap nelle classi di età inferiore a 34 anni è decisamente più basso (sotto il 10%), rispetto alla differenza di retribuzione in generale.<sup>21</sup> Da ciò si può dedurre che la creazione di una famiglia, l'arrivo dei figli e il lavoro a part-time sono fattori che hanno un'influenza negativa sulle donne quando si tratta della retribuzione totale. Questa è una tendenza che continua fino alla pensione, che inevitabilmente diventa molto più bassa per le donne che per gli uomini. Quindi le donne sono anche a maggior rischio di povertà nella vecchiaia. Le donne scelgono prevalentemente un lavoro nel settore pubblico per non dover interrompere la carriera lavorativa alla nascita di un figlio. Esiste infatti una grande differenza tra il settore pubblico e il settore privato per quanto riguarda la tutela del periodo di maternità e la possibilità di conciliare lavoro e famiglia, con una maggiore possibilità di avere un contratto part-time nel settore pubblico. Lo stesso quadro si può notare anche a livello nazionale. È da sottolineare che il lavoro sull'empowerment delle donne serve e non deve essere fatto solo individualmente, ma anche a livello collettivo. Deve passare tramite politiche di lavoro che fanno sì che la risorsa donna venga valorizzata con progetti specifici di rientro dopo la maternità, progetti di conciliazione lavoro/carriera e cura, progetti istituzionali/politici che avvicinino le tutele del settore privato a quello pubblico e che attenuino gli effetti negativi che alcune politiche positive di conciliazione possono avere a lungo termine sulle carriere delle donne.

Per aumentare la presenza femminile a livelli apicali, un'iniziativa positiva è la modifica della legge provinciale n. 12/2007, che stabilisce che in tutte le società a partecipazione pubblica dello Stato, della Provincia e dei comuni si debba garantire una presenza delle donne pari ad un terzo. La legge statale è stata approvata nel 2011, e prescrive anche una presenza femminile nelle società quotate e nelle società con partecipazione dello Stato. Le modifiche alla legge provinciale n. 12/2007 sono state pubblicate nel gennaio 2012.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Astat info 21 del 04/2012

<sup>22</sup> Comunicato stampa della Commissione Provinciale Pari Opportunità, 8 agosto 2012, "Regole del gioco chiare per una maggiore presenza delle donne"

## 5. L'EMPOWERMENT DAL PUNTO DI VISTA DELLE OPERATRICI

Si ritiene molto utile illustrare anche l'aspetto più importante di ciò che il servizio di empowerment propone, un aspetto che le interviste in profondità rendono solo in parte: la raccolta di sensazioni, momenti di incontro e testimonianze vive vissute dalle sportelliste durante il lavoro quotidiano con le donne che si rivolgono al servizio, le problematiche che sorgono, l'aspetto umano, professionale e le soluzioni intraprese. Mentre nelle interviste si cerca di vedere il punto di vista delle donne intervistate facendo emergere tutti gli aspetti legati alla loro storia di occupazione/disoccupazione, in questa parte si cerca di fare una carrellata di storie di vita ma dal punto di vista delle operatrici.

Il processo di empowerment è un processo profondo e lento, che implica una grande partecipazione delle donne sia dal punto di vista personale che progettuale/professionale. Il percorso si può raggruppare in diverse fasi, tutte molto importanti, ma in particolare la prima è fondamentale perché è quella dell' "aggancio" iniziale e del "contratto di intesa" con la donna che usufruisce del servizio. Il percorso implica anche da parte delle operatrici un coinvolgimento professionale che non può prescindere dal coinvolgimento personale in termini di empatia, lavoro su di sé, lavoro sui limiti ed altro. È un filo sottile che coinvolge le operatrici in modo molto profondo perché quello che faranno è molto importante per la vita delle altre donne. Esse<sup>23</sup> devono trovare dentro di sé il punto cruciale di equilibrio interno ed esterno, che permetta loro di entrare in contatto con l'essenza del loro essere per ricominciare a costruire e ricostruire la loro vita personale e/o professionale. Il percorso ha fondamenta pedagogiche che mirano a mettere al centro dell'attenzione la donna e ad affiancarla affinché, in armonia con le proprie capacità e risorse personali, possa costruire un progetto su di sé.

Il racconto iniziale ha elementi emotivi importanti e implica la partecipazione di ambedue le parti: dell'operatrice e dell'utente. Spesso le donne arrivano dopo una triste storia di disoccupazione, separazione o altro, quindi le emozioni vissute sono molto negative, le donne hanno poca fiducia nelle loro capacità e hanno poca dimestichezza con "il raccontarsi" in un ambiente diverso e aperto al pubblico. Spesso le stesse donne sono passate da un servizio ad un altro e il rito di rispondere a domande molto simili che portano a "raccontarsi" più volte e a persone diverse può diventare pesante e molto delicato. Il fatto di sentire alla fine del racconto o dell'incontro allo sportello frasi come "*grazie di avermi ascoltata*" è molto significativo per il servizio offerto. Il tecnicismo in questo lavoro ha la sua importante valenza, ma se si vuole lavorare con le persone, si deve far emergere nell'incontro, insieme agli aspetti tecnici, anche "la persona" che è nell'operatrice. Il primo incontro può rilevarsi l'inizio di un percorso di empowerment o solo un orientamento sul territorio. La crisi economica degli ultimi anni si sente anche in questo servizio. Tante donne non hanno la pazienza di aspettare per "costruire" per se stesse. Bisogna ricordare che il percorso richiede tempo e fatica

---

23 Le donne utenti

psicologica, quindi non tutte sono in grado o pronte ad affrontarlo. Alcune sono passate allo sportello per curiosità o per un semplice orientamento.

Questo tipo di percorso agisce soprattutto nel sistema micro, anche se facendo ciò si lavora inevitabilmente sul sistema macro per quanto concerne il processo di empowerment. Questo sia a livello di operatrice che di utente. All'interno del servizio si lavora in diverse fasi che hanno le proprie specificità per quanto riguarda la comunicazione tra l'operatrice e l'utente. Le fasi cruciali sono quella dell'accoglienza, del percorso di empowerment con importanti elementi personalizzanti, l'esito del percorso e, alla fine, la fase della ricerca del lavoro che piace.

Donne diverse per fascia di età, estrazione sociale, lingua e provenienza, situazione familiare, istruzione e formazione, esperienza lavorativa ed esperienza personale, religione ed altro: per tutte la richiesta principale è quella di trovare un lavoro, anche qualsiasi lavoro. Le frasi sono ripetitive e condivise: *“non c'è lavoro”, “sono disoccupata da tanto tempo”, “sono divorziata”, “ho subito violenze fisiche”, “ho paura per me e per i miei figli”, “sono stata all'ufficio del lavoro ma non ho trovato niente”, “ho inviato il mio CV dappertutto, senza risultati”, “ho bisogno di un lavoro subito”, “non ho tempo da perdere”, “avete un lavoro per me?”*

Quello che risalta nel primo colloquio è che anche se la donna si trova disoccupata da un lungo periodo, non è abituata a prendersi tempo per sé per fare un percorso di empowerment o di una semplice parte di esso, che è quella della ricerca attiva del lavoro, basata sulle proprie competenze e esperienze. Per gli operatori del settore sociale e dell'orientamento è evidente che le emozioni negative servono nella lotta per la sopravvivenza in un sistema di emergenza, ma non vanno bene se si manifestano in un lungo periodo. Già dopo tre mesi di disoccupazione si sente la pesantezza e si colgono i tratti depressivi dei racconti. Le donne devono imparare ad innescare un meccanismo che permetta di uscire da queste emozioni iniziando a costruire strategie, ad analizzare la propria situazione, e cominciare così a mettere le basi per un pensiero positivo e possibilista. È soprattutto questo che il servizio ha il mandato di fare.

Dal punto di vista dell'empowerment è importante la distinzione dei bisogni: bisogno di libertà e bisogno di sicurezza, fondamentali per l'esistenza della persona ma che prevalgono in maniera differente in diverse persone. Senza entrare nelle implicazioni psicologiche ma solo in quelle socio pedagogiche si nota nelle proposte e nel racconto dell'utente la resistenza o l'apertura in una direzione piuttosto che in un'altra. Purtroppo questi bisogni vanno in direzioni opposte perché per quanto riguarda la posizione lavorativa – oggetto del mandato principale - se si vuole la sicurezza non si può avere la libertà. In base a questi bisogni si può definire se una persona è più adatta per un lavoro occasionale, un lavoro dipendente, da libera professionista o altro. Questo percorso si fa in comune accordo con la donna attraverso l'analisi approfondita delle sue esigenze, competenze, fattibilità/possibilità ed interessi. È compito dell'operatrice capire, nel primo incontro, tramite delle domande iniziali e la scheda di accoglienza quale può essere il problema principale e qual'è la

direzione da intraprendere (si calcolano anche errori umani dovuti ad una non del tutto giusta interpretazione o a poca chiarezza, che nel secondo incontro possono essere corretti). Se ad esempio una donna si rivolge allo sportello con una richiesta forte di ricerca lavoro, se il lavoro è tutto ciò su cui essa basa la sua esistenza, se l'operatrice capisce che il suo bisogno di sicurezza non dipende da altri variabili, che è più profondo di quello di libertà, la direzione da intraprendere è quella di ricerca di un lavoro dipendente. In questo caso si cerca di trasmettere l'importanza del lavoro su di sé. Si utilizza il modulo di ricerca delle proprie competenze trasversali, che serve a costruire il CV, ma dall'altro canto aiuta a fare un'analisi delle proprie esperienze di vita. Anche se in questi casi è difficile entrare in empatia tramite un lavoro mirato, si vuole far capire alle donne che devono attingere anche da altre risorse interne. Un nocciolo importante della questione rimane la conoscenza di sé per evitare continue delusioni e rimandi. La questione "bisogno di libertà" e "bisogno di sicurezza" sono fondamentali per il percorso futuro e per le ricerche nel mercato del lavoro che può spaziare tra il lavoro dipendente, occasionale, libera professione o imprenditoria da un lato e una migliore conoscenza, presentazione di sé e consapevolezza di sé dall'altro.

È tuttavia importante che tra queste dimensioni in un percorso completo di empowerment si trovi un equilibrio possibile e personalizzato per ciascuna donna. Spesso le donne dicono: *"faccio qualsiasi lavoro"* o *"so fare tutto"* oppure *"non so fare niente"*. Queste frasi sono un richiamo alle operatrici. La donna ha bisogno di lavorare su di sé, sulle proprie competenze e conoscenze sia personali che professionali, e di chiarire i suoi punti di forza e i suoi punti deboli e capire che le persone non sono una cosa sola.

Spesso la perdita del lavoro si vive come una perdita totale, una grande delusione e un fallimento della persona. Questo fatto dipende, come è stato esplicitato prima, sia dal bisogno primario che da quello che socialmente si è costruito – *"il lavoro è tutto quello che una persona ha"*, oppure *"siamo quello che facciamo"*, *"il lavoro è il sogno della mia vita"*, *"il lavoro è la ragione d'essere"*, *"il lavoro è tutto quello che ho"*, ed altro. Quindi la perdita del lavoro, vuole dire perdere il proprio punto d'equilibrio e la propria tranquillità. Durante gli incontri si desidera far capire alle donne che il lavoro non è la persona e le persone non sono una cosa sola. In ognuna di esse ci sono tante altre qualità alle quali si può fare riferimento, specialmente nei momenti di crisi. Ancora una volta conoscersi meglio è fondamentale per non cadere nelle trappole che portano alla depressione e allo sconforto totale e per trovare le risorse che aiutano a superare i momenti di crisi e a costruire la propria vita personale e professionale.

È importante capire che quello che si sente riguardo al mercato del lavoro è molto negativo, molto sconfortante e molto scoraggiante. Si sentono tante notizie che riportano la chiusura di aziende (soprattutto quelle più grandi), il numero "elevato" delle persone in cassa integrazione, la richiesta di competenze molto specializzate; inoltre si osserva come diversi lavori hanno cambiato codici linguistici e processi lavorativi. E' facile quindi che una persona si senta isolata e disperata.

Nonostante le politiche e le numerose iniziative di integrazione e di occupazione proposte in Provincia di Bolzano, è comunque importante avere un momento per sé e un orientamento dopo un periodo di disoccupazione breve o lungo che sia. Interessante è notare che non si sente che la disoccupazione in Alto Adige è solo oggetto di pochi settori. Secondo gli ultimi dati del mercato del lavoro si vede che nel periodo da marzo ad agosto 2012 settori come commercio, alberghiero, sanità e assistenza sociale e il settore “altri servizi”, che vede occupate soprattutto donne, hanno avuto una flessione positiva di occupati dipendenti (rispettivamente di 0,3%, 2,3%, 1,4% e 1,6%, mentre settori come la pubblica amministrazione e l’istruzione altrettanto mercati occupati da donne vedono una flessione negativa di – 0,6% e di – 0,2%).<sup>24</sup>

Mancano invece notizie relative alle nuove aperture di aziende, e al successo ottenuto da diverse aziende di nicchia. Quindi notizie che possono far capire che nonostante la crisi tante persone stanno lavorando e altre hanno trovato un nuovo lavoro, non ricevono la dovuta importanza. Con questo non si vuole minimizzare la situazione di crisi ma non si vuole accentuare l’impressione negativa sulle persone. Purtroppo quello che è positivo non esce sui giornali e non fa notizia. In più sui giornali, e sui siti preposti per la ricerca personale si inoltra la maggior parte delle richieste dei/delle disoccupati/e e quindi le chances per avere un colloquio o per superarlo sono minori. Tante persone ignorano il fatto che una ricerca di lavoro ha bisogno di scoprire altre strade e altri tipi di strategie: quella di ricerca mirata, di ricerca personalizzata, di mappatura dei settori interessati e di nicchia ed altro. Solo il fatto di raccontare alle donne come può essere visto e fatto il mercato del lavoro toglie, in diversi casi, una grande parte di sconforto e di stress, riuscendo in questo modo ad ottenere uno sguardo più fiducioso al loro futuro lavorativo.

Ci sono anche casi in cui le aspettative delle richiedenti non combaciano con il mandato o con le competenze delle operatrici del servizio. Qualcuna desiderosa di un lavoro immediato e poco informata sul servizio stesso si rivolgeva a noi come presso un’agenzia di lavoro privata: “*posso lasciare qui il cv?*”, “*ho inviato il cv per email, ci sono dei lavori?*”. Oppure si presentavano donne utenti che non intendevano intraprendere un percorso di ricerca attiva di lavoro, donne che avevano bisogno di altri tipi di sostegno. In alcuni di questi casi le donne utenti hanno permesso alle operatrici di spiegare meglio il servizio che si poteva loro offrire e quindi si è riscontrato un buon livello di ascolto; in altre situazioni invece sono stati forniti indirizzi utili a cui potersi rivolgere per particolari necessità.

Attraverso questo servizio le operatrici hanno vissuto situazioni di vario genere, dalla soddisfazione alla frustrazione, con un maggiore o minore coinvolgimento personale ed emotivo. Un’esperienza che ha permesso alle operatrici stesse di crescere sia dal punto di vista professionale che personale.

---

<sup>24</sup> <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/diagrammi-statistiche.asp#anc296>

## **6. RISULTATO DELLE INTERVISTE**

Le donne intervistate, con la metodologia delle interviste in profondità, sono state scelte non solo per le differenze esplicitate nel capitolo introduttivo, ma anche per la loro storia e per il loro percorso svolto presso il servizio. È stato scelto un campione di 14 donne diverse per età, provenienza, lingua, formazione, status sociale e familiare e che hanno fatto almeno tre incontri di empowerment a vari livelli con le operatrici. Le donne intervistate erano occupate, inoccupate o disoccupate, e la scelta è stata fatta anche in base alla storia personale raccontata sulle strategie intraprese nella ricerca di lavoro. Si è cercato di rappresentare tutte le provenienze e tutte le tipologie di percorsi personali avviati, quindi ogni donna intervistata rappresenta un tipo di percorso/progetto e strategia specifica intrapresa per far fronte alla disoccupazione o alla ricerca mirata di un lavoro che piace. Tante altre storie personali sono state racchiuse nel racconto delle operatrici che prendono spunto sia dagli incontri individuali con le donne sia dagli incontri di gruppo.

### ***Dati personali delle persone intervistate***

Le donne intervistate hanno un'età compresa tra i 28 e i 55 anni e provengono da una situazione familiare molto diversificata. Tra loro ci sono donne single, donne sposate, donne separate e vedove, diverse senza figli e altre con figli minorenni o maggiorenni.

Il titolo di studio conseguito dalle donne autoctone varia dalla licenza di scuola media inferiore alla maturità o laurea e comprende anche vari corsi professionali come l'OSA (operatrice socio-assistenziale), la formazione per parrucchiera ed operatrice turistica. Inoltre alcune delle intervistate hanno fatto altri corsi di lingua, computer ecc. Tra le donne immigrate invece, il percorso di studio varia dalla maturità alla laurea o almeno ad alcuni anni di studi all'università nel paese d'origine. In Italia hanno frequentato vari corsi di lingua, corsi di formazione professionale e corsi di orientamento o di empowerment per immigrati. Inoltre hanno una buona conoscenza delle lingue straniere. Qualcuna di loro ha iniziato e sta frequentando tutt'ora un corso di laurea presso le Università italiane. Si nota una grande motivazione allo studio nelle donne immigrate intervistate anche se sono occupate e con figli. Il percorso migratorio ha sollecitato in loro un bisogno di riconoscimento e valorizzazione personale e professionale e una continua ricerca di riscatto sociale.



## ***Il motivo della disoccupazione***

Il periodo della disoccupazione delle donne intervistate è stato più o meno lungo, senza notevoli differenze tra autoctone e straniere. Alcune lavorano per poche ore al giorno/alla settimana oppure periodicamente, e sono in continua ricerca di altri lavori per poter integrare lo stipendio e uscire dalla situazione precaria, che ad oggi non permette di mantenere né se stesse e ancor meno la famiglia/i figli. Le eccezioni sono due donne provenienti dall'Albania che raccontano di aver trovato lavoro già dopo meno di un mese dall'arrivo in Italia. C'è da aggiungere che avevano già ottime conoscenze della lingua tedesca o della lingua italiana e una rete di sostegno e relazionale che le ha aiutate. Altre si trovano disoccupate per un periodo che varia da alcuni mesi fino a 7 anni per trasferimento da altre regioni italiane oppure maternità. Una donna autoctona laureata sta cercando di cambiare lavoro da due anni per via di una situazione di sfruttamento dove lavora attualmente.

I motivi della disoccupazione sono diversi. La scadenza senza rinnovo del contratto che spesso è a termine o a progetto: *“L'ultimo lavoro era una collaborazione a tempo determinato, co.co.co., che è finito. Per motivi famigliari non ho subito potuto cercare un nuovo lavoro, adesso è da un anno che ho iniziato a cercare. E' importante trovare un lavoro a part-time in città di Bolzano.”* Un'altra donna racconta: *“Ero disoccupata da circa 1 anno e mezzo, poi ho trovato una sostituzione di maternità a tempo pieno, che finisce a metà luglio. Da settembre dividerò lo stesso lavoro con la donna che rientra, quindi farò un part-time. Adesso devo cercarmi un altro lavoro a part-time per integrare o qualcosa di nuovo a tempo pieno.”*

Il tipo di contratto di lavoro e la possibilità di avere un part-time è frequentemente il motivo della lunga disoccupazione, ma spesso le donne si mortificano perché pensano di avere fatto loro una scelta sbagliata quando era il momento, senza pensare che forse è lo stesso mercato del lavoro che deve rispondere anche ai bisogni di una lavoratrice donna: *“Attualmente lavoro 1,5 ore al giorno. Sono stata per tanto tempo del tutto disoccupata, a periodi alterni. Questo periodo è iniziato nel 2001. Sono diversi i motivi, soprattutto contratti a termine, posti di lavori sottopagati oppure continuavano a togliere le ore. Nel passato sono passata da tempo pieno a tempo ridotto a mia richiesta. Poi c'erano anche turni di 10 notti di fila, anche un modo disordinato di lavorare, sono andata avanti così per 11 anni. Finché era un contratto a tempo pieno andava bene, poi con il tempo ridotto continuavano a cambiare i turni e gli orari, era uno stress.”*

Il lavoro precario è una caratteristica soprattutto delle donne giovani<sup>25</sup> che fanno fatica ad entrare nel mercato del lavoro a pieno titolo oppure delle donne immigrate con una formazione medio-alta: *“Sono disoccupata da 3 anni, attualmente faccio lavori precari, ho difficoltà con lo stipendio. Le ore sono poche, faccio la mediatrice nelle scuole, traduzioni per varie strutture. Probabilmente*

---

25 Dai dati nazionali si nota una tendenza di precariato per le donne soprattutto tra i 25 fino a 35 anni di età.

*non c'è tanta richiesta, non riesco a trovare più ore per mantenermi. Appena sono arrivata in Italia ho lavorato per una ditta per 9 anni, in un'altra provincia. Dopodiché ci siamo trasferiti a Bolzano. Ho scelto di fare questo lavoro perché ho le doti per farlo e mi piace. Anche per quello che ho studiato mi permette di fare questo lavoro. All'inizio era bello, pensavo che pian piano potevo migliorare in questo ambito, ma è difficile trovare altre ore. Sto anche cercando altri lavori.”* La precarietà tra le donne immigrate si nota soprattutto nei lavori qualificati: *“Negli ultimi anni lavoro con vari progetti, ma succede anche che per periodi di 3-4 mesi non sono coinvolta in nessun lavoro. Inizialmente ero stata via per 1,5 anni, appena tornata qui è difficile ripartire da zero. Poi tutto era cambiato, c'era la crisi. Dove avevo lavorato prima, mi avevano detto che quando tornavo bastava richiedere a loro. Ma per motivi di crisi non potevano più fare assunzioni. Non sapevo più dove sbattere la testa e ho iniziato a fare corsi, anche da mediatori. Ho lavorato un po', ma è sempre un lavoro precario.”*

Un altro motivo è il trasferimento a Bolzano da un'altra città e vale sia per le donne immigrate che per le donne italiane che si spostano da una regione all'altra. Le donne devono imparare altre regole del mercato del lavoro e dei suoi settori e devono confrontarsi con il bilinguismo del territorio che pur essendo una grande risorsa, nei primi anni diventa un ostacolo per chi non possiede la conoscenza delle lingue del luogo. La storia della disoccupazione di lunga durata è spesso legata alle regioni dove la disoccupazione è di altissimo livello (regioni del centro/sud o isole), alla maternità, alla chiusura del settore dove si è specializzati oppure a profondi disagi della donna (che si vedono raramente): *“Da quando mi sono trasferita a Bolzano sono disoccupata da 1,5 anni. L'ultimo lavoro che ho avuto era da commessa, poi è scaduto il contratto a tempo determinato e loro non rinnovano i contratti. Prima ho vissuto in un'altra regione in Italia e lì sono stata disoccupata per 10 anni.”*

Per le donne immigrate che occupano soprattutto il settore del lavoro di cura delle persone, è importante sottolineare che si trovano in difficoltà sia per questioni di precariato legate alla tipologia del lavoro, sia per la mancanza della rete familiare e di sostegno nei momenti di crisi personale o altro: *“Sono disoccupata da 3 mesi. Anche prima in Italia sono stata disoccupata, ma massimo 2 mesi, poi ho subito trovato. Ho perso il lavoro da badante, perché la persona anziana è andata in casa di riposo.”*

L'evento della maternità pur essendo un momento felicissimo è difficile per quanto riguarda la conciliazione sia per le donne immigrate che per le donne autoctone. Mentre le donne autoctone si basano sulla rete familiare e sulla conoscenza anche di servizi, le donne immigrate devono fare leva sul loro nucleo familiare (marito) oppure su sé stesse. La scelta sta nel portare il/la neonato/a in un asilo nido comunale o privato per avere in cambio un'occupazione in un lavoro poco remunerativo, precario, poco qualificato e faticoso. La conciliazione tra famiglia e lavoro è molto difficile anche per le donne autoctone che pur disponendo di una rete allargata fanno fatica a

realizzarsi personalmente e professionalmente sia per mancanza di politiche conciliative nel settore privato che per settori lavorativi proposti lontani dalle loro aspettative: *“Si fa fatica con la conciliazione. Sono disoccupata da 7 anni. Dopo la maturità non ho più potuto trovare un lavoro adeguato alle mie esigenze.”*

Per altre donne straniere e autoctone la sostituzione per maternità diventa una “possibilità” che crea precarietà perché si basa su situazioni contrattuali e tempi di inserimento insicuri: *“Stavo facendo una sostituzione di maternità per 12 anni. Quando la signora ha deciso di far rivalere il suo contratto, lei si è licenziata e, visto che ero la sua sostituta, è toccato anche a me. Non c’era niente da fare.”*

La carriera per tante donne diventa difficile per lo più nei settori di professionalità alte dove si richiede alta formazione e preparazione: *“Sto cercando di cambiare lavoro da 2 anni. Dopo la laurea ho fatto 2 anni di tirocinio gratis per 12 ore al giorno. Tutti lo devono fare come pratica post-laurea, ma ci sono anche datori di lavoro che pagano, il mio non ha pagato niente. Dopo questi 2 anni ho trovato lavoro in un altro posto, che paga € 300,00 al mese, dove lavoro da 3 anni. All’inizio mi sembravano tanti soldi rispetto a niente che avevo prima. Poi mi sono resa conto che è niente. Come si fa a vivere? Non mi pagano neanche i contributi. A 40 anni non ho ancora versato nessun contributo e lavoro 8,5 ore al giorno.”*

Le donne straniere per quanto riguarda la carriera si trovano ai livelli più bassi di inserimento lavorativo e il progetto di occupazione mirato spesso è più basso delle loro professionalità e come se si fossero rassegnate al fatto che possono fare solo determinati lavori in determinati settori. Fanno eccezione poche donne immigrate che mirano ad un inserimento qualificato, ma anche in questi casi in settori e in mansioni precari o per motivi di accesso legati alla cittadinanza o per motivi di riconoscimento del titolo di studio conseguito nel paese di origine o per la richiesta del bilinguismo. La maggior parte delle donne immigrate intervistate lavorano poche ore alla settimana, spesso in settori insicuri. Si parla soprattutto di lavori di mediatrici culturali, badanti e progetti vari a tempo determinato. La crisi attuale ha fatto sì che anche in settori cosiddetti di nicchia, “etnici” o di “immigrate”, ora diventano settori di attrazione anche per le donne autoctone e quindi diventa più difficile a occupare anche questi settori. È interessante notare come la precarietà nelle donne anche di età attorno ai 40 anni è un fenomeno molto diffuso soprattutto per le donne provenienti dal centro-sud: *“La disoccupazione è per coloro che hanno avuto un rapporto di lavoro da dipendente, che io non l’ho mai avuto. Ho un rapporto di lavoro indipendente, quindi mi ritengo inoccupata. Sono inoccupata da 3 anni e mezzo. Ho sempre lavorato con contratto a progetto con diverse società e strutture. A scadenza del contratto, non ho avuto più rinnovo, dopo ben 5 anni di collaborazione con la stessa società.”*

## ***I servizi sul territorio e il vissuto delle donne***

Per capire il percorso che le donne disoccupate fanno nella ricerca di un lavoro, abbiamo chiesto a loro di elencare gli uffici dove si sono rivolte, come sono state accolte e quali risposte hanno avuto. Questo è importante sia per capire il livello di auto-attivazione delle donne e sia per capire quando, durante questo percorso, si sono rivolte all'Ufficio Donna. Per le operatrici dello sportello diventa molto importante capire come si colloca questo servizio rispetto agli altri, se ha raggiunto gli obiettivi che si è prefissato, se è utile all'utenza, se nel percorso delle donne trova un'importanza particolare e perché. L'odissea delle donne nella ricerca lavoro è molto variegata, spesso si parte dall'Ufficio Mediazione al Lavoro per proseguire ad altri servizi di ricerca lavoro, agenzie di lavoro private (interinali), servizi di orientamento, formazione professionale, altre tipologie di corsi formativi, assistenza sociale ed economica ed altro. Quello che risalta è che anche se i motivi della disoccupazione sono i più diversificati, quello che rimane intatto e quasi uguale nelle persone è il vissuto, lo stato d'animo, il percorso decrescente di autostima e la sensazione di insicurezza e di precarietà. Ci sono delle differenze forti per quanto riguarda le donne sole o divorziate che vivono questo "giro per gli uffici" in modo molto negativo e senza fine.

Il racconto di tante donne si ferma soprattutto sul fatto che devono raccontare a tutti gli operatori la storia personale e che anche se vengono accolte bene quasi in tutti gli uffici, non si "sentono prese in considerazione" oppure in altri casi *"l'operatrice aveva l'età di mia figlia"* oppure si ha l'aspettativa che ovunque si vada ci sia una risposta ai propri problemi: *"Da anni sono andata all'Ufficio del Lavoro. Poi dagli assistenti sociali, dove ho iniziato un percorso, che ho lasciato perché non portava a niente. Una via crucis, non si è mai concretizzato niente. Sono andata in un incontro di gruppo organizzato dall'Ufficio di collocamento, dove una ragazza aveva fatto un percorso di computer, della seconda lingua. Diventa una cosa costosa e dispersiva. Dopo 6 mesi di corso e pratica, pensava di prendere il lavoro. Ma con la scusa della crisi ecc., trovano sempre una via per non assumerti. Dopo viene un'altra che fa pratica e viene sottopagata. E' la realtà. Personalmente non sento di aver fatto un percorso, mi sono tolta periodicamente e poi mi sono re-iscritta. Sono anni e anni che non hanno portato a niente. Nel periodo che sono andata dall'assistente sociale, ero senza lavoro, a un certo punto mi volevano far passare per una persona con problemi psichiatrici per poter trovare lavoro. Ma io mi sento del tutto normale! Non è un modo per aiutare le persone a trovare lavoro! A volte non sono neanche entrata dalla porta che l'assistente sociale mi diceva di andare da una psicologa, perché mi vedeva sofferente. Non è così che si ricevono le persone. Quando ho visto il vostro depliant, avevo la nausea di andare dall'assistente sociale. Ho deciso di provare a venire qui. Sono sincera, sono così stanca di girare in tutti questi uffici. E' un dispendio di energie. Tutti questi colloqui è una sofferenza. Quando ho*

*lasciato qualsiasi percorso, mi sentivo sollevata. Mi sento sempre di non aver mai concluso niente, di aver sprecato le mie energie.”*

Questo si sente anche nel servizio presso l'ufficio, nel momento in cui diverse donne si rivolgono con la frase: *“avete un lavoro per me?”* anche se già da subito si spiega che qui non si hanno lavori e non facciamo l'incrocio domanda-offerta. Tante raccontano che non hanno le informazioni in merito ai servizi e agli uffici preposti per la ricerca lavoro o problematiche connesse ad esso: *“Ho cercato lavoro tramite annunci sui giornali, internet e Ufficio del Lavoro. Dovunque volevo fare domanda mi chiedevano un CV. Non sono mai andata alle agenzie private, perché non sapevo. Avevo anche un'idea di mettermi in proprio, per creare qualcosa per donne in difficoltà, ma per me costava troppo. Poi avevo letto un annuncio sul WIKU che cercavano una sostituzione di maternità. Sono venuta da voi<sup>26</sup> per fare il CV e poi mi hanno preso. L'unico ufficio dove sono andata era l'Ufficio del Lavoro. La signora che mi ha accolta è stata gentilissima, anche perché ha saputo che ero presa in carica presso la Casa delle Donne. Ma tramite loro non ho trovato lavoro.”* Anche se hanno le competenze dovute e sono in grado di orientarsi da sole sul territorio le difficoltà iniziali rimangono uguali per tutte: *“Qui a Bolzano, non appena arrivata, ho portato il mio curriculum dalla agenzia A di Adecco alla U di Umama. Non so se c'è un'agenzia interinale che inizia con la Z, ma non mi pare. In ognuna di queste hanno risposto: 'Lei vuole la sua professionalità, cosa cerca qua?'. All'Ufficio del lavoro mi hanno detto: 'Ma lei non ha la residenza qua'. Ho capito, ma attualmente sono domiciliata a Bolzano, che devo fare? Quando ha visto che non ho la residenza a Bolzano, ha chiuso subito, non mi ha neanche registrata. Poi mi sono proposta in un'altra società, ma non ho avuto risposta. Qui c'è il bilinguismo e io non conosco il tedesco. Compro quel giornale di ricerca lavoro, allora leggo che .... (il nome di una ditta a Bolzano, n.d.r.) cerca personale. Sono arrivata là, lascio il curriculum ... 'Ma cosa vuole qui?'. Neanche una forma di cortesia. Ma se io leggo l'annuncio e vi porto il curriculum?”*

Un'altra donna racconta: *“Sono andata all'Ufficio del lavoro per iscrivermi alla lista di disoccupazione, mi sono anche iscritta alle liste del Comune per i posti a tempo determinato, che farò anche per la Regione. Queste liste sono un po' nascoste in effetti. Mi sono sentita così..., c'è sempre un leggero imbarazzo, ti senti sempre in colpa, c'è sempre questa ansia dentro. Mi sono un po' spaventata all'Ufficio del lavoro, hanno un casino di lavoro da fare. Già alle 9 del mattino quando sono andata avevo 415 persone davanti, dopo un quarto d'ora! L'ufficio non è fatto benissimo, hanno solo una macchinetta, si deve sapere quale bottone spingere. Il signore che mi ha accolto è stato gentilissimo, mi ha inserito nelle liste della provincia per poter avere contatti con le ditte. Dopo sono andata al Comune a compilare un foglio, poi sono venuta da voi. Anche quando ho aperto l'Europass in computer, lo vedi e pensi dove cavolo sei finita, mi sembra una battaglia navale. Dopo 1 mese di disoccupazione mi sono rivolta al vostro servizio, mi avete*

---

26 Si riferisce al servizio di “Empowerment per donne” presso l'Ufficio Donna del Comune di Bolzano

*spiegato come scrivere un CV, dopo sono anche stata chiamata da voi per fare un corso per imparare a presentarmi, che è stato utile fino ad adesso, molto pratico, anche di fare chiarezza in testa, a cosa stare attenta.”*

I racconti si fermano soprattutto tra l'Ufficio Mediazione al Lavoro della Provincia e il servizio di Empowerment per donne presso il Comune di Bolzano: *“Prima sono andata a tutte le agenzie di lavoro private, dopo all'ufficio di collocamento e alla fine all'Ufficio Donna. L'accoglienza è sempre buona, ma poi non ti danno lavoro, è la realtà. A parte un'agenzia dove ogni tanto collaboro ancora. All'ufficio di collocamento mi sono iscritta per la disoccupazione, non mi aspettavo neanche di trovare un lavoro tramite loro, so come funziona. Mi sono iscritta soltanto per la disoccupazione.”*

In quasi tutti i racconti si sente il bisogno di avere una risposta o un altro tipo di lavoro che prescinde dalla mera ricerca di lavoro e va verso il rafforzamento personale: *“Ho inviato il mio CV in vari posti, ma ho avuto solo risposte negative. Poi sono venuta da voi, dove mi avete dato un elenco di ditte grandi private. Anche lì ho inviato il CV, ma senza nessuna risposta positiva. Alcuni non hanno neanche risposto. Alcune hanno risposto che non rispondevo ai loro bisogni. Anni fa, sono andata una volta a ..... (un'agenzia privata n.d.r.), ma non hanno fatto niente. Questi enti non ti seguono, non ho fiducia in loro. Ti fanno solo compilare le schede e poi ti dicono 'ci sentiamo', ma non fanno niente.”*

Il servizio di *Empowerment per donne* vuole rispondere soprattutto al bisogno legato all'attivazione delle donne che lavora a diversi livelli su diverse donne e che mira di crescere l'autostima, la consapevolezza di sé e delle proprie competenze e conoscenze. Si tratta quindi di individuare un metodo personalizzato di ricerca lavoro e di crescita personale e professionale che offre non solo strumenti concreti di ricerca, di elaborazione del percorso da intraprendere ma anche metodi di gestione del colloquio del lavoro, tecniche di autopresentazione, tecniche di empowerment personale e professionale: *“Prima ho fatto domanda in Provincia e in Comune. Sono andata in tutte le agenzie private, con qualche esperienza negativa, ho fatto un colloquio che non mi ha piaciuto. Mi hanno proposto un lavoro a part-time che poi doveva trasformarsi in tempo-pieno. Ho dovuto essere onesta e dovevo dire che tempo pieno non va. Altrimenti i colloqui sono andati abbastanza bene. Ho sempre dato la disponibilità di solo part-time, avendo una fila di persone dietro che avevano più disponibilità, hanno preso loro. Non possono garantire gli orari, se fai per esempio la segretaria. Io non posso, perché non ho nessuno qui a Bolzano che mi può aiutare con la figlia. Non voglio una baby-sitter perché ho una figlia sola e la voglio seguire. Mi sono iscritta all'ufficio di collocamento. Do anche un'occhiata agli annunci in internet, ma non mi fido tanto. Cerco un lavoro tranquillo di impiegata o da segretaria. Quando mi sono rivolta a voi, era una stazione intermedia. Si cerca sempre a tempo-pieno e per me è un problema. Con voi ho fatto questo percorso di incontri di gruppo, erano donne con altri problemi, alcune erano straniere. Altre*

*donne avevano problemi di diplomi e esperienze. Menomale eravamo tutte diverse. Ho imparato ad esporre, a parlare di me, a saper rispondere. Ho imparato a scrivere un CV. A me è anche piaciuto sentire le problematiche delle altre persone. Anche di stare insieme e parlare di esperienze, a mettersi a confronto.”*

Il percorso delle donne straniere è molto simile a quello delle donne autoctone. L'unica differenza è che le donne immigrate hanno un ulteriore ufficio, l'Associazione Donne Nissà, dove possono recarsi in quanto questo ufficio lavora soltanto con le immigrate: *“Sono iscritta all'Ufficio di collocamento, poi Ufficio Donna dove sto facendo un percorso per capire le mie capacità, un percorso che mi permette di vedermi in un altro lavoro. Non sono andata in altri uffici. Sono andata personalmente in altre strutture e aziende. L'unico ufficio nel quale mi sono recata è Ufficio Donna.”*

Per le donne immigrate forse più che per le donne autoctone, avere un luogo dove raccontarsi e dove ci si sente presi in considerazione è molto importante anche perché i luoghi di socializzazione, le possibilità di relazionarsi con altri/e e la rete di sostegno sono scarse: *“Sono andata in agenzie private, Donne Nissà, ho cercato tramite giornali, chiamate dirette e l'Ufficio del Lavoro per la disoccupazione. Le persone sono molto disponibile ad andare incontro, che è un grande aiuto perché è tutto gratuito. Tutti hanno cercato di dare importanza alla persona che hanno avuto di fronte. Specialmente in queste piccole strutture, come il vostro, individualmente avete dedicato tanto tempo e tanta pazienza e anche cura ad una persona bisognosa. Questo ha anche aiutato a sviluppare alcuni valori importanti, che una persona si sente più accettato, la vita trova un senso.”*

Altre donne si aspettano una risposta dall'Ufficio Mediazione al Lavoro. In questa raccolta non si è andati ad indagare se le iscrizioni in questo ufficio provinciale erano ancora valide e se le donne conoscevano le regole di questo servizio, oppure se questi racconti riguardavano nicchie del mercato per il momento chiusi o in crisi. In altri casi durante lo sviluppo del servizio si nota che le aspettative delle donne verso il servizio provinciale sono molto alte, non si sono aggiornate dei cambiamenti degli ultimi anni e a volte non conoscono bene gli strumenti che l'Ufficio provinciale mette in atto per la mediazione domanda-offerta. Si è scelto di riportare così i racconti per far vedere anche il sentimento delle donne e l'aspettativa che hanno verso tutti i servizi esistenti sul territorio: *“Mi ero rivolta anche all'Ufficio del Lavoro, perché quando ti metti nella lista di collocamento loro ti inseriscono come una persona che cerca lavoro. Nonostante avevo dato la disponibilità a tempo pieno, non avevo chiesto nessun orario specifico, non sono mai stata chiamata. Mi sono sentita ascoltata, soprattutto all'Ufficio Donna, anche al corso per immigrati mi sono sentita ben accolta.”*

Tante donne sanno che il periodo non è dei migliori anche perché non hanno avuto un lavoro come esito dopo diversi colloqui in diversi uffici o agenzie: *“I primi uffici dove sono andata erano le*

*cooperative per la cura degli anziani. Sono anche andata all'Ufficio del Lavoro, anche nelle agenzie, poi sono venuta da voi. Perdi anche un po' di tempo di andare in tutte queste agenzie. Sono stata accolta bene, sono gentili. Ma il lavoro non c'è in questo periodo. Mi sono sentita un po' umiliata, non ti trattano sempre bene. Ma in alcuni posti mi hanno trattato molto bene."*

Tramite il lavoro dell'empowerment si lavora su di sé e ci si concentra inizialmente al rafforzamento personale per fare in seguito un lavoro di rafforzamento professionale e di ricerca lavoro e a lungo termine far trovare "il lavoro che piace" o a limite rimanere nel mercato del lavoro: *"Mi sono recata all'Ufficio del Lavoro, agenzie private e anche direttamente nelle varie aziende, a Donne Nissà. L'ultima fermata è l'Ufficio Donna. Sono stata accolta bene, non ho trovato riscontri in nessun ufficio. Qui ho fatto un percorso di empowerment dopodiché siete riuscite ad inserirmi in una azienda di stage, che è ancora in corso. Sta andando bene. Negli altri uffici non ho avuto una risposta concreta. L'obiettivo con lo stage è il lavoro."*

Nei racconti le donne esplicitano questo percorso e valorizzano l'esperienza che hanno fatto con il servizio di *Empowement per donne*: *"Sono andata subito in tutti gli uffici lavorativi, ho subito avuto un colloquio che era andata bene, ma non era il lavoro giusto per me. Poi sono arrivata in questo ufficio dove mi avete aiutato a cercare la strada giusta, come cercare un lavoro. Mi sono trovata bene negli uffici, ma non dappertutto. Devi sempre lasciare un C.V., scrivere qualcosa e poi 'ti chiamiamo noi' e basta, non era un granché."*

Uno strumento importante è la relazione informale che aiuta le donne immigrate a collocarsi in base alle conoscenze che altre donne immigrate hanno creato in precedenza. La catena migratoria rimane uno strumento di ricerca lavoro e non solo per le donne immigrate: *"All'inizio quando sono arrivata in Italia sono stata disoccupata per solo circa 2 settimane - un mese. Ho sempre lavorato. Non ho avuto tanta esperienza di cercare lavoro, forse sono stata fortunata. Avevo mia sorella qua che mi ha aiutato, anche per il lavoro che faccio adesso. Quando ho deciso di cambiare lavoro sono andata all'Ufficio Donne Nissà e Ufficio Donna. Ho provato alle Poste, per avere la possibilità di continuare il lavoro che avevo nel mio paese. Alle Poste ho fatto un colloquio, ho partecipato ad un concorso però non sono stata scelta. C'erano tantissimi candidati. Mi sono trovata molto bene, molto accolta all'Ufficio Donna. Quando vengo qua sono libera. Una volta, quando sono venuta a portare dei dolci, avete detto 'non devi portare'. Perché qui trovo la dolcezza, porto la dolcezza. Se trovo amaro porto solo il caffè."*

Tutte le donne intervistate si sono recate all'Ufficio del Lavoro, sia per iscriversi alle liste di collocamento per poter usufruire della disoccupazione, sia per avere un aiuto nel trovare lavoro. Tante donne si lamentano però di questo ufficio, che spesso viene visto solo come una grande banca-dati: *"Invece di fare mediazione tra datori di lavoro e disoccupati, inseriscono dati nel computer e basta. Le donne ormai sanno che non trovano lavoro tramite ufficio del lavoro, non ci*



*contano neanche. Si va soltanto per iscriversi alle liste di collocamento per avere la disoccupazione.”*

Le agenzie private sono ormai diventate un'altra fermata per la maggior parte delle disoccupate, anche se con poche speranze di trovare un lavoro tramite loro. Una donna autoctona ha detto di non aver mai sentito parlare di queste agenzie, mentre un'altra ha provato soltanto una volta presso un'agenzia.

La decisione di rivolgersi all'Ufficio Donna del Comune per il servizio di *Empowerment per donne* si prende o a metà percorso o come ultima fermata. Questo può anche essere dovuto al fatto, secondo le operatrici, che è un servizio nuovo rispetto agli altri uffici e quindi meno conosciuto. Il servizio propone diversi ambiti di intervento, ma le richieste maggiori riguardano la scrittura del CV europeo, la lettera di presentazione, le tecniche di ricerca mirata e la gestione del colloquio del lavoro. Le donne si rendono conto che senza il CV e la lettera di presentazione è impossibile cercare un lavoro, ma si rendono conto dopo un primo incontro che devono saper anche gestire il colloquio del lavoro. Spesso se la ricerca viene fatta in modo individuale, da casa e senza una vera pianificazione è difficile ottenere appuntamenti per colloqui e riuscire a gestirli. Le donne che si rivolgono al servizio fanno di solito una parte del percorso di empowerment ma spesso tornano per continuare e completare tutto il percorso. Non c'è un legame tra la volontà di fare tutto il percorso con il livello di formazione, la provenienza, le capacità personali e professionali, ma si tratta soprattutto di una disponibilità emotiva e psicologica a fare qualcosa per sé e a prendere tempo per sé, cosa che spesso le donne non si concedono o non possono avere. Spesso nel primo colloquio si sente la mancanza di disponibilità per dare del tempo a sé stesse e la volontà di trovare un lavoro subito, anche se sono nello stato di disoccupazione da diversi anni. Le intervistate sono venute a conoscenza del servizio di Ufficio Donna tramite passa-parola, volantini e rimandi da altri enti.

### ***Esperienze professionali***

Le esperienze positive e negative servono alle donne e alle operatrici a capire quali sono le risorse interne e quali sono i punti deboli che si scatenano nei momenti di crisi nella maggior parte delle donne. Una delle cose importanti è capire come si sentono e cosa hanno vissuto nei momenti positivi e negativi del loro percorso lavorativo. Quali sono le competenze e i valori lavorativi che secondo loro le hanno fatto sentire bene nelle esperienze positive e male nelle esperienze negative.

Nonostante le difficoltà che le donne trovano sul mercato del lavoro, alcune donne autoctone affermano di non aver mai avuto esperienze negative di lavoro: *“Non ho mai avuto esperienze di lavoro negative, solo positive. Prima ho sempre lavorato come estetista presso alberghi e*

*wellness, ma ho anche fatto altri lavoretti, anche volontari. Se una persona è seria e disponibile e anche più facile che altri ti chiamano. Penso che anche io sono sempre stata disponibile.”* Oppure in un altro racconto: *“Quasi tutte le esperienze lavorative sono state positive. Quando sono arrivata a Bolzano ho trovato lavoro presso .... (nome dell'azienda, n.d.r.). La figlia aveva 1 anno e mezzo. All'inizio ho lavorato a tempo pieno, poi ho chiesto il part-time, che mi hanno accettato. Avevo una baby-sitter. Poi è finito il contratto, perché era solo di 3 anni, poi non si poteva andare avanti, per contratto. Dopo 6 mesi mi hanno richiamato per un'altra collaborazione.”*

Altre donne raccontano di aver avuto esperienze sia positive che negative nel mondo del lavoro: *“L'esperienza positiva è quello attuale come badante, che ho trovato poco tempo fa. Faccio più la dama di compagnia, sto bene e sono contenta. Non ho avuto nessuna esperienza positiva in ... (la regione italiana dove viveva prima di venire a Bolzano, n.d.r.), per quello che sono scappata via. Lì non ho mai avuto contratti, ho sempre lavorato in nero. Non sono mai riuscita a trovare un lavoro in regola. Ho avuto solo un'esperienza brutta, presso ... (nome dell'azienda a Bolzano, n.d.r.), i rapporti non erano buoni con i colleghi, con il datore di lavoro mancava di rispetto, non era un ambiente tranquillo. Altre esperienze di lavoro sono né buone, né brutte, sono state normali.”*

I racconti sono molto ricchi di sfaccettature che hanno a che fare con altre dimensioni femminili quali il senso di autonomia e la libertà di scelta: *“Penso che ogni esperienza ti lascia un segno, infatti sono piena di cicatrici, visibili e non. Per fortuna, ho fatto tante esperienze, anche grazie alla libertà che ho avuto e che mi sono presa. Anche le più brutte, le più cattive servono alla comprensione della vita reale. Io sono molto realista. Sono anche molto individualista, lavoro molto sulla mia persona, però ho sempre fatto il gioco di squadra, mi piace. Cerco di stimolare le persone che stanno accanto, cerco di coinvolgere. Come esperienza professionale ho spesso lavorato in squadra. Ho anche avuto tanta gente incapace a livelli superiori. Quindi io rispetto le persone, in quanto tali ma non tanto il ruolo. Una persona veramente capace entra in contatto con te.”*

Altre donne ancora hanno avuto esperienze professionali innanzitutto negative: *“Ho lavorato per poco tempo nel settore privato da giovane, è un mondo a parte, la mia esperienza non è stata negativa, ma di più. Non ascoltavano. Ti contavano il tempo che andavi in bagno. Non credo che oggi sia cambiato. Nel pubblico sei più tutelato, hai le tue ferie, i tuoi doveri, i tuoi permessi e un sacco di agevolazioni. Per legge tutti questi elementi esistono, ma nel privato non li applicano. Fanno il classico contratto in bianco con la lettera di dimissione in bianco. Secondo me è quasi illegale. Ho bisogno di un lavoro, ho bisogno di soldini, allora mi tocca andare anche nel privato. Se non prendono te, prendono un altro che ha gli stessi tuoi bisogni.”*

I racconti prendono diverse sfumature e la positività delle esperienze dipende da diversi fattori sia interpersonali che di comunicazione, sia di contratto che di clima lavorativo, sia per quanto riguarda la valorizzazione delle competenze: *“Come rapporto umano non mi trovo male dove*

*lavoro adesso, ma non vengo pagata. Se non ti pagano vuole dire che non ti valorizzano, non ti vedono come una persona. Durante gli studi ho lavorato un po' di qua e di là. Sono anche andata in Germania per due anni, dove ho studiato il tedesco per un anno e poi ho lavorato un anno in una fabbrica. Lì mi trovavo bene, sono stata pagata bene, ma mi hanno fatto firmare un foglio dove non chiedevo contributi.”*

In altri racconti si sente che il lavoro è solo un bisogno per la sopravvivenza e quindi non viene considerato come qualcosa che aiuta la crescita personale e professionale. Per queste donne, che rappresentano spesso il target di chi vuole un lavoro subito e che stranamente non lo trova nemmeno dopo anni, non è uno strumento di sviluppo della propria autonomia e sono coloro che sono in uno stato di disoccupazione di lunga durata: *“Ho sempre lavorato per disperazione. All’inizio ero una ragazzina così ingenua, non sapevo dove iniziare. Non ho mai avuto una possibilità, la cosa non ha funzionato. Anni fa sono andata alla scuola alberghiera a Merano, convinta di avere qualche possibilità. Hanno poi chiamato per fare il corso di cameriera di sala. Ma come fa una donna di 46 anni a trovare un lavoro come cameriera di sala? Ho bisogno di cose concrete. Anche all’Ufficio di Collocamento ci sono tanti ragazzi giovani. Mi ero iscritta come aiuto-cuoco, ma non ho mai cominciato perché hanno iniziato a chiamarmi per fare le pulizie. Per esempio, dove lavoro adesso, prima erano 8 persone, adesso ce ne sono 5. Oggi è così. Mi dispiace più per le persone che hanno un diploma, che sono laureate, che non per me. L’ultimo CV che ho mandato, l’hanno visto sofferente, travagliato, non l’hanno nemmeno preso in considerazione. Era troppo discontinuo, sto parlando del settore delle pulizie, se già con questo è così... Nel settore alberghiero cercano personale e così vieni sfruttato ancora di più.”*

Per altre donne, non abituate a dedicarsi del tempo per sé, le uniche esperienze positive sono i corsi di formazione che le mettono in contatto con altre persone in una situazione di equo trattamento. Nei pochi casi in cui abbiamo riscontrato questa caratteristica si trattava di donne molto deboli “psicologicamente”: *“Lì finalmente venivo trattata come una persona normale.”*

Il discorso cambia quando si tratta delle donne immigrate. Chi ha un titolo di studio elevato, racconta delle esperienze positive soprattutto nel paese di origine. Visto che non è facile avere il riconoscimento di un titolo di studio conseguito all’estero, all’arrivo in Italia hanno dovuto iniziare da zero e adeguarsi ai settori di lavoro aperti alle donne immigrate, soprattutto il settore del lavoro di cura e di pulizie: *“La mia prima esperienza di lavoro è stata come insegnante, è stata positiva perché ho potuto applicarmi e mettere in funzione tutta la mia capacità e conoscenza. Tutte le esperienze ti insegnano. Qui in Italia il lavoro in un negozio, dopo il corso, è stato positivo, ho imparato tante cose che prima non sapevo ed è stato anche interessante. Anche lo stage è stato positivo, perché mi sono messa in gioco tutte le mie nuove conoscenze e ciò che avevo imparato. Cose che non sapevo di poter fare ma che posso fare. Un’esperienza negativa sono invece i lavori che ho fatto, forzata dal bisogno di sopravvivenza. Ho fatto le pulizie dove l’unico fatto è la*

*gratificazione in termini monetari, per il resto non c'era altro, per me questo è negativo, e ho sofferto tanto."*

Altre donne raccontano le esperienze positive e cercano di dare note positive anche ai lavori dove l'esperienza non era del tutto positiva, ma dove hanno potuto mettere in risalto altre qualità: *"L'esperienza positiva era il lavoro che ho fatto nel mio paese, dove ho lavorato per 5 anni per un'associazione tedesca, dove ho imparato tantissimo. Di esperienze negative, non so che dire. In qualsiasi lavoro c'è sempre qualcosa di positivo. Anche in questo lavoro che faccio, nel primo momento non mi piaceva tanto, ma adesso mi sono abituata e mi sento bene. Faccio la commessa. Anche se c'è qualcosa che non mi è piaciuto, c'è sempre qualcosa da imparare, con le colleghe, con le persone che incontri e che devi affrontare tutti i giorni. C'è sempre qualcosa di positivo, anche nelle cose che ti sembrano negative."*

Le donne immigrate tendono spesso a "cancellare" la vita lavorativa nel paese di origine quando si trasferiscono all'estero. Una donna con un'esperienza lavorativa maturata, diplomata in management, che nel paese di origine aveva gestito per tanti una sua attività, con l'arrivo in Italia ha sempre lavorato come badante: *"L'esperienza positiva ... ho avuto la possibilità di imparare a cucinare all'italiana, questo ho assimilato lavorando presso le persone anziane. La parte negativa di questo lavoro è fare iniezioni, controllare la pressione, curare le ferite. C'è troppa responsabilità."* Aveva completamente rimosso la sua carriera lavorativa nel paese di origine, e ha continuato a parlare soltanto della sua esperienza da badante in Italia.

Per tante altre l'esperienza di fare un lavoro qualificato in Italia non si traduce in altrettanta tranquillità economica e spesso dopo esperienze lavorative precarie si torna ai soliti lavori "da immigrate" per far fronte al carico economico della famiglia. Altre donne immigrate ricordano con nostalgia le esperienze professionali maturate nel paese di origine che spesso sono di un livello più alto rispetto a quelle del paese in cui approdano. Nonostante le difficoltà delle professionalità attuali, le donne migranti cercano di trovare una ragione, un valore aggiunto nei lavori e nelle nuove professioni che svolgono, valori che le facciano sentire meglio e in grado di proseguire per tanti anni o forse per tutta la vita lavorativa, a volte anche con sofferenza: *"Sono due esperienze completamente diverse, il primo lavoro che ho fatto nel mio paese e quest'altro. Del lavoro che ho oggi, il primo è di conoscere tanta gente, di diversa utenza, diversa tipologia di utenza. E lì che si imparano tante cose, si impara ad amare la diversità. Dove sto lavorando è un posto dove la gente ha molta difficoltà, ci vuole per primo cuore, tanta pazienza e tanto amore. Adesso il posto dove lavoro è cambiato molto, ci sono tante cose positive ma anche cose negative. L'esperienza negativa è che serve troppa calma, troppa energia, accumulando tantissimo stress. Devi dare tanto se vuoi fare questo lavoro. Quindi ti affatica molto. Nella mia esperienza ho voluto dare, ho accumulato troppa stress nel lavoro. Questo stress lo portavo poi a casa, da qualche parte doveva sfogare. Non è una cosa positiva."*

Una donna immigrata, che lavora nel settore di mediazione interculturale, parla della difficoltà di trovare un lavoro soddisfacente, che nello stesso tempo dia una sicurezza economica: *“L’esperienza durata 9 anni mi dava la sicurezza di uno stipendio mensile, anche se era un part-time, ma avevo anche i bambini. Da questo lato era positivo, ma non facevo quello che desideravo, non mi sentivo realizzata. Perché ho studiato quello che mi interessava. I lati positivi e negativi nel lavoro che sto facendo ora è piacevole e soddisfacente, ma purtroppo non mi porta ad una sicurezza economica.”*

Altre donne raccontano di aver avuto esperienze piuttosto positive sul lavoro anche se non del tutto in linea con le proprie aspettative e conoscenze: *“Come esperienza lavorativa, prima in negozio mi sono trovata bene. Avevo contratti di 3 mesi, che sono sempre stati rinnovati. Mi avevano anche offerto un contratto a tempo indeterminato. Onestamente come esperienze negative, a parte quando facevo le pulizie come succede a tante donne straniere, ho subito diversi pregiudizi. Per il resto non ho avuto esperienze negative.”*

Sull’esperienza negativa, sia rispetto al superiore che alle colleghe di sesso femminile, parla una donna immigrata, che denota anche un bisogno di conoscenza del territorio e dei comportamenti adeguati al mercato del lavoro locale: *“Sono una persona molto socievole, esperienze positive ne ho avute diverse, anche lavorando a contatto con il pubblico. A volte non va bene neanche essere molto solare perché spaventa. Il punto negativo, essendo l’ultima arrivata in azienda e quindi in periodo di prova, ho avuto a che fare con datori di lavoro autoritari, molte regole e il mio comportamento era considerato un po’ esuberante. I datori di lavoro non si rendevano conto che facevo comunque guadagnare l’azienda. Ho anche avuto a che fare con colleghi/e che non accettavano questa cosa qui. Le donne hanno ogni tanto questa difficoltà della competizione e di nascosto hanno fatto certe cose, non in faccia. Adesso ho imparato anche questo, gelosie, invidia esiste ovunque.”*

In altri racconti si scopre che diverse donne hanno avuto esperienze negative per quanto riguarda i contratti di lavoro, per cui sono costrette a lavorare più ore oltre il loro contratto e le ore straordinarie non vengono pagate. C’è chi parla di datori di lavoro che fanno fatica ad assumere la gente e di alcuni che preferiscono perfino non mettere in regola i propri lavoratori ma di pagarli in nero. Anche le agevolazioni create per incentivare i datori di lavoro ad assumere giovani, hanno avuto un impatto negativo sulle donne che vogliono entrare o ri-entrare nel mercato di lavoro dopo i 30 anni. Per tanti datori di lavoro conta di più il risparmio economico che non l’esperienza e la maturità. Per le donne over 50 è ancora più difficile a ricollocarsi in quanto il mercato non è ancora pronto a valorizzarle sia per la loro professionalità maturata sia per la loro personalità. In generale il mercato del lavoro soprattutto privato non ha gli strumenti adeguati per valorizzare al meglio una risorsa donna al suo interno e di conseguenza non investe in questo tipo di risorsa.

### **Come fa a mantenersi da quando è disoccupata**

Con la disoccupazione si accentua il problema economico. Il sussidio di disoccupazione copre i primi 6 mesi, ma non tutte le donne hanno il diritto di usufruirne per questioni di durata del contratto di lavoro o tipologia. Tante donne si rivolgono al servizio di assistenza economica presso i distretti sociali, mentre altre devono arrangiarsi tramite risparmi o aiuti familiari. Le difficoltà economiche sono legate anche ad altri problemi quali la violenza, lo status di autonomia ed altro: *“Non ho mai preso nessun sussidio perché risultavo proprietaria di una parte della casa dove vivevo con mio marito (ha dovuto fuggire dopo il maltrattamento da parte del marito, n.d.r.). Per la disoccupazione non avevo maturato abbastanza. Mia sorella mi ha prestato un po' di soldi e poi abitavo presso la Casa delle Donne. Si può anche vivere con niente.”*

Lo stato sociale in Italia è basato sulla prova dei mezzi che per quanto sia uno strumento importante non può includere tutte le tipologie delle situazioni: *“Nessun aiuto economico, vivo attualmente a ... (una struttura della Caritas, n.d.r.) e mi sono mantenuta con i miei risparmi. L'assistenza sociale non ha accettato la mia domanda, perché dicevano che sono in grado di lavorare: ‘Lei non ha nessun handicap’. Non hanno preso in considerazione la difficoltà di trovare lavoro in questo periodo. Ma sono sempre riuscita a trovare dei lavoretti extra di pulizie, cucina ecc., sono sempre riuscita a campare.”* Altre donne raccontano con tristezza che sono costrette a chiedere un aiuto ai genitori, nonostante l'età matura: *“Non posso mantenermi, sono costretta a vivere in famiglia, con i miei genitori.”*

Il sistema fiscale in Italia non permette di usufruire ad esempio del rimborso IRPEF che potrebbe essere un aiuto nei momenti di crisi. Per la difficoltà nel trovare un lavoro con un contratto regolare da dipendente, una delle donne intervistate non è riuscita ad avere un rimborso, che le avrebbe permesso di mantenersi durante il periodo in cui era completamente senza lavoro: *“Dovevo avere un rimborso IRPEF abbastanza importante, arretrati di tanti anni, che non sono riuscita ad avere. Per un periodo prendevo la disoccupazione e l'assistenza economica, se mi avessero rimborsato l'IRPEF, avrei potuto vivere per un bel po'. Dopo 6 mesi non avevo più diritto alla disoccupazione e ho preso l'assistenza sociale. Da anni non ho un lavoro che mi permette di lavorare tranquillamente. I miei genitori mi aiutano. In questo momento non posso chiedere un aiuto economico presso i servizi sociali. Mi hanno detto che possono aiutare per un periodo, ma non per sempre.”* Ancora una volta il sostegno più importante viene dalla famiglia, che è il partner principale dello stato sociale in Italia.

Chi è sposata con un marito che lavora, evita almeno di trovarsi in una situazione acuta di difficoltà economica. Avere altre entrate, dà la possibilità di vivere per un periodo più lungo di disoccupazione: *“Oggi ho delle entrate da immobili che mi permettono di vivere. All'inizio quando*

*ho cominciato a lavorare facevo un doppio lavoro, uno stipendio lo mettevo via e con l'altro vivevo. Abitavo nell'appartamento dei miei genitori e non pagavo l'affitto."*

Inoltre dalle intervistate ci sono state anche note critiche sul sistema del welfare italiano che lascia in uno stato di dipendenza le persone e forse è un ostacolo per l'autonomia, anche se in momenti di crisi e solo per un periodo limitato le persone possono avere bisogno di ciò: *"Secondo me questi sussidi economici sono importantissimi, ma io devo sapere a chi va questo sussidio e come lo utilizza, perché lo prendo. Non so come sono strutturati, non ne ho mai usufruito. Importante è insegnare il metodo. Se do un'assistenza, lo posso dare per un tot, poi finiscono. E' una dipendenza. Io sono per l'autonomia, di non dipendere. Ma questo deve essere da stimolo, noi ti aiutiamo, ma tu devi andare avanti."*

Per quanto riguarda le donne immigrate disoccupate, i loro racconti non sono molto diversi. Sopravvivono con i propri risparmi o con l'aiuto dei famigliari. Inoltre esiste anche la difficoltà di capire i propri diritti: *"Ho chiesto un contributo per un sussidio IPES, che mi è stato dato. Adesso l'hanno interrotto, per una richiesta di rinnovo per il momento la domanda è ferma, bisogna aspettare. Per le altre strutture che danno questi contributi per la famiglia, scrivono delle frasi che si deve attivarsi per aumentare lavoro. Purtroppo non si riesce a trovare un lavoro."*

Un altro dato importante è che le donne immigrate non possono usufruire degli aiuti economici, se non in casi molto gravi, se non in possesso della carta di soggiorno. Inoltre a volte si trovano a non poter dimostrare di avere i requisiti della disoccupazione per mancanza di contratti regolari o mancanza di pagamento di contributi: *"L'ultimo lavoro non ha pagato i contributi dell'INPS, mi mancava un mese e mezzo per avere diritto alla disoccupazione. Mi sono arrangiata con aiuti diversi, assistenza, anche dai fratelli."* Quindi si fa riferimento anche in questo caso alla rete familiare che purtroppo non sempre esiste. Nel frattempo tante intraprendono percorsi di orientamento o formazione per aiutarsi a trovare un lavoro o uno stage: *"Ho usufruito una o due volte della disoccupazione in attesa di un altro lavoro. Adesso non mi sembra neanche il caso di mettermi in disoccupazione, perché questi lavori possono arrivare da un giorno all'altro. Poi sto anche studiando, non è molto chiaro a cosa ho diritto o meno."*

Ci sono situazioni anche gravi, in cui le donne perdono del tutto la loro tranquillità oltre al lavoro, devono cambiare completamente città, abitudini, modo di vivere, e il sistema privato del sociale aiuta a trovare un tetto per i momenti di crisi. Per le donne immigrate questa situazione si riscontra soprattutto in casi di lavoro in nero e dopo la perdita di un assistito per morte o per trasferimento nelle case di cura private: *"Abito dalla Caritas. Ho un po' di riserva di soldi."*

Tra le donne immigrate ci sono tante che conoscono il diritto di accesso all'aiuto economico, ma nonostante ciò non ne hanno mai usufruito o mai richiesto, anche per pudore: *"Ho preso assegni famigliari, ma nessun'altra assistenza economica. Per dire la verità non sono mai andata a cercare un aiuto economico. Ho cercato di fare da sola."* Altre non hanno le informazioni giuste e si basano

solo sulle informazioni prese in modo informale dalla rete amicale: *“Non prendo nessun aiuto economico, non ho mai cercato perché mi hanno detto che adesso è diventato difficile, forse non posso ricevere nulla.”* Un'altra donna immigrata si esprime: *“Ho voluto sempre lavorare, non ho mai avuto bisogno di chiedere assistenza.”* (La donna ha poca conoscenza dei servizi in generale, n.d.r.)

È importante sottolineare che, sia per le donne immigrate che autoctone, il fatto di usufruire dei sostegni economici in quanto famiglia e non come singolo è un grosso problema. In tantissimi paesi europei l'assegno economico si dà alla donna o alla mamma in caso ci fossero dei figli e non al nucleo familiare che spesso si traduce all'uomo di famiglia. Succede che in certi momenti di crisi economica va in crisi anche la famiglia, quindi a maggior ragione i sussidi devono essere erogati singolarmente alla persona interessata, in questo caso alla donna. È interessante anche il fatto che se ci sono figli minori è più facile intervenire per far ottenere un sostegno economico per le famiglie immigrate anche se non ci sono i requisiti della residenza oppure della carta di soggiorno. Questo è un'altra risorsa/limite del sistema socio assistenziale che valuta caso per caso la situazione creando una grande confusione ed aspettative dal sistema vigente.

### ***Il progetto***

Il progetto lavorativo cambia con gli anni. Da giovane si ha un'idea, che spesso cambia nel corso degli anni e non sempre si riesce a fare quello che si pensava da giovane. Un motivo importante è che man mano che gli anni passano, ci si deve adeguare al mercato del lavoro che cambia continuamente. Quando si comincia a creare una famiglia, la stabilità nella vita professionale diventa più importante per garantirsi una sicurezza economica. Ci sono anche altri fattori che incidono come ad esempio il divorzio e la crisi economica che possono ostacolare la donna a raggiungere il proprio progetto. Alcune delle donne intervistate affermano che non è mai troppo tardi per rimettersi a studiare. Il solo fatto di avere un progetto o un obiettivo da raggiungere rende spesso meno difficile trovare la strada giusta da percorrere.

Spesso il lavoro che fanno non coincide con il sogno della loro vita e si scopre, dopo la disoccupazione, che forse bisogna rimanere sempre aggiornati e legati ai propri obiettivi: *“10 anni fa non avevo mai pensato di fare quello che ho fatto. A 40 anni guadagnavo bene, mi divertivo, avevo una casa e una famiglia con 2 figli. Non pensavo di rimettermi a studiare, ma pensavo di restare dov'ero. Per il futuro sono un po' preoccupata. Si dà sempre il massimo ma poi non si sa mai cosa succede oggi. Spero a 60 anni di lavorare ancora, di rimanere nel sociale.”*

Il sogno di avere un lavoro stabile da dipendente è legato al bisogno di sicurezza anche quando si vorrebbe realizzare un progetto diverso ma che comporta difficoltà enormi nel vivere quotidiano: *“Il mio progetto 10 anni fa volevo un lavoro stabile, per mantenere me stessa e la famiglia, avere la*



*tranquillità economica. Tanti dicono che è monotono, ma io sono una persona monotona, ammetto che preferisco così. Senza una stabilità economica non costruisci niente, vai sempre al risparmio. Sotto ho ancora un sogno, ma la realtà della vita, ti dice 'arrangiati con quello che hai'. Il mio progetto attuale è di trovare un lavoro dove posso stare, con la tranquillità, anche impegnativo, ma che non devo preoccuparmi per il prossimo mese."*

Quello che si nota nelle interviste è la consapevolezza delle donne nelle scelte intraprese per un motivo di sicurezza oppure culturale, ma sempre legate alla costruzione di una vita professionale migliore che dà più possibilità prettamente economiche. In altri casi le donne fanno un'introiezione personale e vedono anche i valori personali che hanno ottenuto tramite le esperienze lavorative conseguite: *"Se mi guardo indietro sono orgogliosa di quella che sono oggi. Non pensavo di riuscire a diventare la persona che sono adesso. Oggi di progetti ce ne sono tanti. Sicuramente mi piacerebbe un lavoro da commessa con contratto da dipendente, un posto tranquillo con contatti con la gente. Intanto godo quello che faccio adesso. Adesso lavoro 8 ore al giorno. Tra 10 anni vedo me stessa in carriera. Voglio anche lavorare nel sociale, con persone che hanno avuto la mia esperienza. Sarò riuscita ad arrivare a questo scopo. Mi vedo anche direttrice. Soprattutto voglio anche trovare un'associazione dove posso fare volontariato. Per aprire una "casa-famiglia" per persone in difficoltà. Non vedo qualcosa che mi può ostacolare, ce la posso fare."*

Tra le donne intervistate ci sono anche quelle che sanno già cosa desiderano e sono consapevoli delle proprie scelte, anche se in questo momento si trovano in grave difficoltà: *"Il mio progetto 10 anni fa era di non avere una famiglia, che comporta tanto peso .... perdi la mobilità. Rimane ancora tantissimo da visitare e da conoscere. Il mio punto di forza è la mia natura. Gli ostacoli vengono dall'ignoranza."*

A volte lo sconforto e la debolezza personale mettono la donna in una situazione di precarietà profonda che si può abbattere solo tramite un percorso personale di empowerment: *"Il progetto 10 anni fa era completamente diverso di quello che ho adesso. Pensavo di essere remunerata. Pensavo di avere un lavoro da ... (che corrisponde alla laurea, n.d.r.), di avere una famiglia. Se tornassi indietro non l'avrei mai fatto. Pensavo di avere altre prospettive. Il progetto oggi è di trovare un lavoro remunerato con la mia professione."*

Solo in pochi casi le intervistate affermano che non hanno mai avuto progetti particolari in precedenza: *"Non ho mai avuto progetti, neanche 20 o 30 anni fa. In quegli anni mi sarebbe piaciuto un lavoro nel settore turistico. Vivo un po' alla giornata, non ho mai fatto tanti progetti. Ho anche fatto il corso per hostess, ma dovevo stare 6 mesi a Roma e poi non assicuravano il posto di lavoro. Ho preferito tornare a casa mia e viaggiare per conto mio. Non avevo un particolare sogno di lavoro. Diventare mamma, quello sì!"* Per il futuro invece un progetto esiste: *"Oggi il progetto è di cercare un part-time. Avrei un piccolo sogno nel cassetto. Adesso collaboro con .... (un'associazione a Bolzano, n.d.r.). Mi piacerebbe offrire qualcosa di simile a Trento, perché là*

*non c'è e secondo me è una cosa che manca. Non si guadagna chi sa che, ma è un bel lavoro. Dal prossimo anno, mia figlia farà 2 rientri e posso andare avanti e indietro. Non voglio essere un capo tradizionale, ma una collaboratrice con tante donne. Tra 10 anni? Viaggiare, forse anche qualche volontariato. Il mio sogno è di aver realizzato questa cosa con ... (l'associazione, n.d.r.). Se no anche impiegata da qualche parte a Bolzano. Dovrei essere sostenuta da qualcuno. E' da vedere se la provincia è disposta a investire. Non è difficile, è una cosa che si potrebbe fare."*

Il fatto di trasferirsi da un paese all'altro cambia spesso il progetto personale. All'improvviso i titoli di studio non sono più validi e l'esperienza lavorativa conseguita all'estero non è più una cosa che conta per i datori di lavoro in Italia. I sogni devono rimanere nel cassetto perché la sopravvivenza da un giorno all'altro diventa più importante: *"Il mio progetto 10 anni fa era di fare un lavoro soddisfacente, ma anche la sicurezza economica. Devo dire che sono ottimista. Il mio attuale progetto è di poter trovarmi delle ore giornaliere, con un contratto, di non avere pensieri come arrivare a fine mese, avere una busta paga, una sicurezza per poter fare dei programmi. Questo è il progetto attuale. Visto che l'ambito è sociale, spero sempre di trovarmi in questo ambito che mi piace ma di renderlo più efficace, formarmi ancora, essere utile in questo settore."*

In tante altre donne immigrate vediamo cambiamenti, deviazioni di progetti di vita e professionali legati anche alla tipologia del mercato del lavoro locale e ai bisogni immediati delle donne: *"Il progetto 10 anni fa era completamente diverso, volevo studiare lingue all'università, a Pisa. Alla fine non è andata così. Ho trovato un lavoro stagionale, ho conosciuto altre persone, sono arrivata a Bolzano, dove ho fatto studi aziendali. Ha cambiato completamente il mio piano originale. Il progetto di oggi è un lavoro che mi dia stabilità, che mi renda autonoma. Studiare all'università ha anche un costo. Tra 10 anni mi vedo che posso veramente dare una mano alle persone che hanno vissuto la mia esperienza. Un lavoro più sociale, anche concreto, di aiuto agli altri. Ho due idee: studiare religione o fare l'assistente per inserirmi in una struttura e fare progetti per aiutare la gente. Quello che ho passato e sviluppato e anche le persone che ho conosciuto mi possono aiutare a realizzare questi progetti. Gli ostacoli ci saranno sempre. Se c'è una via che si apre, questa è la mia motivazione."*

Spesso il progetto di vita è quello di studiare e di avere una vita professionale soddisfacente anche in Italia. Si tratta di donne che avevano l'attitudine di studiare anche nel paese di origine e/o già in possesso di titoli medio-alti conseguiti all'estero. Per tantissime di loro la strada da intraprendere è fatta di ostacoli e particolarmente in salita, anche perché la vita riserva spesso avvenimenti importanti come la creazione di una famiglia o l'arrivo di un figlio che crea, dal punto di vista lavorativo, ulteriori difficoltà: *"Ero venuta in Italia anche per fare l'università perché ci tenevo. Sono rimasta un po' delusa, perché per cause burocratiche non ho potuto farlo quando sono arrivata. Di conseguenza mi sono buttata nel mondo di lavoro. Poi ho anche avuto la bambina. Adesso che la bambina è più grande riesco anche a gestire la situazione. Oggi cerco di fare del mio meglio per*

*l'università e anche con i progetti per i quali lavoro, cerco di dare il massimo e anche portarli a buon fine. Tra 10 anni spero di lavorare come ... (la professione per la quale ha iniziato un percorso universitario, n.d.r.) presso qualche associazione. Non ho ancora le idee chiare quale direzione prendere.”*

Tante donne immigrate arrivano con un'esperienza professionale maturata anche di alto livello e si trovano a fare i conti con la realtà dei fatti nel paese di approdo: *“10 anni fa è morto mio marito, e mi è venuta l'idea di andare via, di andare in Italia, ci sono troppi problemi nel mio paese. Nel mio paese avevo un mio negozio, che andava bene. Sono stata a Padova, a Venezia, a Treviso dove ho lavorato. Prima mi sono informata del lavoro da badante, ma pensavo solo di venire a vedere, perché nel mio paese avevo soldi. Tra 10 anni? Da una parte sì, penso di tornare nel mio paese. Lì c'è ancora mia figlia e voglio stare vicina a lei.”*

Devono passare tanti anni d'immigrazione e di emergenza, prima che una donna immigrata metta in moto un lavoro di riconoscimento delle proprie competenze per poi mettere in opera un lavoro di inserimento qualificato nel mercato del lavoro locale o “trovare il lavoro che piace”: *“Il progetto lavorativo 10 anni fa era di poter andare avanti con il lavoro che avevo, come insegnante. Dopo le cose sono cambiate. Poi per un periodo non avevo neanche un obiettivo. Adesso lo scopo è di trovare questo lavoro gratificante, che vedo più chiaro. Per tanti anni non lo vedevo, adesso è una cosa tangibile. Il profilo sarebbe da segreteria e d'amministrazione, vicino al corso che ho frequentato.”*

Da altre interviste con donne immigrate emerge che si hanno pochissime notizie nel paese di origine su quello che le aspetta. Il sogno di arrivare in Italia spesso offusca le altre informazioni importanti riguardanti il mercato del lavoro o il tipo di vita che devono affrontare nei primi anni di arrivo. Dopo anni di lavori che non hanno scelto si rendono conto che manca loro la realizzazione professionale. Sono donne in continua ricerca di sé e in continua crescita, consapevoli degli ostacoli ma in grado di riprogettare la loro vita professionale: *“Quando sono venuta in Italia, non avevo idea di cosa mi aspettava, era il mio sogno venire in Italia. l'Italia che vedevo alla televisione. Non pensavo di fare questo tipo di lavoro che neanche conoscevo. Oggi vorrei sempre andare avanti. Tra 10 anni mi vedo in Posta. Mi ostacola il mio titolo di studio che non è riconosciuto. Mi agevola la mia voglia di andare avanti. Mi sono informata, prima devo ottenere la cittadinanza, poi sto studiando per ottenere il bilinguismo. Qui serve il tedesco, sto cercando di andare avanti con i corsi. Le cose burocratiche non ce le ho ancora.”*

Il sopracitato percorso di inserimento qualificato è differente per ciascuna donna e avviene in tempi diversi ma inevitabilmente passa attraverso un empowerment personale ed un orientamento adeguato sul territorio: *“Il progetto 10 anni fa era di fare una strada nella vita. Adesso vedo che è tutt'altra cosa. Devo cominciare da capo, senza università, senza niente. L'università non è valida qui. Ho pensato di far riconoscere il titolo di studio quando ero nel mio paese, ma adesso devi*

*lottare per la vita quotidiana, non hai tempo per pensare oltre. Il progetto tra 10 anni? Come ogni donna penso di avere un bambino, ad avere un lavoro fisso. Oggi come oggi è difficile, anche qualsiasi lavoro. Speriamo di no, ma è difficilissimo adesso. Non so cosa dire. Prima cosa che ostacola è la crisi, quel che aiuta è il desiderio di lavorare, di diventare qualcuna, per la mia vita, non per gli altri. Desidero sentirmi bene nel lavoro che faccio, per realizzare me stessa.”*

Un interessante spunto di riflessione, sentendo tutte le donne intervistate senza distinzione, è che le donne, che hanno avuto un progetto nel quale credere, hanno meno difficoltà a riprogettare e ricostruire uno diverso relativo alla loro vita personale e professionale, mentre le altre, che non avevano maturato un'idea progettuale, si trovano in uno stato di profondo sconforto. Le sicurezze e le certezze basate solo su elementi esterni e non costruite sulla propria individualità fanno sì che si trovino meno preparate nei momenti di crisi. Bisogna sottolineare che anni fa il lavoro fisso aveva anche un valore sociale molto elevato. Il fatto di rimanere nella stessa azienda per tanti anni era visto come una cosa molto positiva, pur non portando cambiamenti gratificanti nella carriera professionale, soprattutto per le donne. Per quanto riguarda le donne immigrate, invece, si nota una più grande “disponibilità” a cambiare progetto, perché “abitate” ad affrontare cambiamenti profondi nella vita personale e professionale con l'emigrazione e, se orientate adeguatamente, possono risultare una risorsa preziosa da impiegare non solo nei settori segreganti, ma anche nei settori dove sono più competenti. Il momento dell'emergenza serve loro a mettere in atto risorse enormi personali e professionali che forse non sapevano di avere e che tornano utili alla progettazione della vita personale e professionale futura, poiché rappresentano un notevole bagaglio di esperienze con cui affrontare difficoltà burocratiche e sociali, quindi, a realizzare quanto voluto.

### ***Come la disoccupazione ha cambiato la persona***

Dopo un periodo di disoccupazione, si tende spesso a perdere l'autostima e la fiducia negli altri e in generale nel sistema. Chi è rimasta disoccupata per un lungo periodo, si rende anche conto che il mercato del lavoro è cambiato, vengono richieste altre competenze e conoscenze e che anche la tecnologia è cambiata. Per rimettersi in gioco diventa anche importante imparare nuove strategie di ricerca lavoro, acquisire nuove competenze e capire meglio come funziona il nuovo mercato del lavoro. Parlando poi del livello emotivo, la mancanza di auto-stima e di sentirsi “inutile”, non cambia se si è autoctona o immigrata.

Alcune voci di donne, che hanno raccontato quanto siano cambiate durante il periodo di disoccupazione, danno un'idea di come cambia in peggio la loro vita in generale o come i sostegni in questi momenti sono indispensabili: *“Mi spinge avanti il fatto che ho trovato persone anche qui che ti da una bella mano forte in senso morale, ti tirano su. Ti rendi conto che non sei sola. A volte*

*hai dei sentimenti che sei veramente sola. Ostacoli sono sempre i soldi. E gli esami, come riesco a superarli? L'esito negativo mi fa sempre sentire giù. Dovrei farmi una terapia con una psicologa, ma devo investire dei soldi. Quando si è senza lavoro si sente male. Devi darti da fare, delle cose, un giro. Da una parte è bello, perché tutte queste cose, quando lavoravi non avevi tempo o spazio. Quando lavori stai male, sei impegnata, anche se litigi. Ma è una vita fuori famiglia, hai sempre qualcosa da raccontare a casa, è sempre un input. Cosa racconti a tuo marito? Ho dato da mangiare al gatto, ho pulito la casa, ho lavato i piatti... Come donna sento che i lavori di casa è sempre un part-time e non pagato. .... Io adoro computer e internet, è il mio pane e anche il mio hobby. Mi sento competente. Chi perfino ha problemi con il proprio cellulare si trova in svantaggio. Le nuove tecnologie hanno pro e contro, ti apre un mondo nuovo, la mente, ma possono anche fare molto male e sono anche pericolosi. .... La mia autostima è di nuovo buona, ho anche preso il diploma di computer e lo so usare. Sono anche pronta a rimettermi in gioco di nuovo.”*

Diverse donne hanno bisogno di essere ascoltate e di essere messe in grado di riflettere su di sé e sulle proprie risorse, quelle che le aiutano nei momenti di crisi: *“Sono cambiata soprattutto grazie a voi, mi avete aiutata tantissimo, per aumentare l'autostima. Ho ancora tanto bisogno di voi, ma finora avete fatto un bel lavoro con me. Quando ho vissuto in ... (un'altra regione in Italia, n.d.r.) è stato un inferno. Sono scappata via. Quando sono qui da sola, me la sto cavando da sola e mi aumenta l'autostima. Non ho neanche mai cercato un supporto a ..... (il luogo dove abitava prima, n.d.r.), perché non volevo restarci. Adesso mi sento più forte. Ho ancora tanto da crescere e di sperimentare ma oggi sono contenta.”*

Il lavoro non è solo un mezzo di sostegno economico, per tante donne diventa anche un luogo di socializzazione importante: *“Se hai un lavoro, ti tieni occupata quindi va meglio anche socialmente. Se vado via io, troveranno un'altra polla da sfruttare. Visto che lavoro sempre come ... (la professione, n.d.r.), devo sempre tenermi aggiornata. Non ho perso per niente le mie conoscenze e le mie competenze professionali.”* Rispetto allo stesso discorso, un'altra donna si esprime: *“Ci sono alcune giornate dove sono un po' giù di morale. Magari quando sento parlare un'amica che 'sono stanca, lavoro troppo', mi sento un po' inutile, da parte. Ma guai di cadere nella depressione. Faccio una passeggiata la mattina. Mi vedo con una persona per parlare tedesco, poi vado all'Elki a dare una mano. Importante tenersi occupata, altrimenti è facile cadere nella depressione. Rispetto al mercato del lavoro, non è così tanto cambiato. Non sono restata così tanto a lungo senza lavoro. Ho una buona esperienza sulle spalle, anche con il pubblico. Tanti cercano l'esperienza. Qui cercano tanto le contabili, e io qui non ho esperienza. Non voglio solo un lavoro fisso, ma anche collaborazioni.”*

Per far fronte alla situazione le donne fanno leva alle risorse personali, se le hanno, e alle proprie competenze maturate e vedono con più ottimismo il mercato del lavoro e la realizzazione del loro progetto di vita: *“Mi agevola il mio ottimismo, la speranza che da un giorno all'altro venga fuori*

*qualcosa di concreto. Quello che ostacola? Bella domanda, se l'avessi saputo l'avrei risolto. Non so, è la crisi in generale sicuramente. E' quella forse. Da quando ho perso quel lavoro, non c'è più uno stipendio mensile, purtroppo. Non è che piango per il lavoro, dovevo cambiarlo in meglio, non stare ferma ma migliorare la situazione. Anche un po' di timore di non trovarlo. Come si sente fuori mercato? Ci si deve sempre aggiornare ed informare, vedere cosa c'è di nuovo. Così al momento che viene un'offerta di lavoro, ti trovi capace, hai le doti e i mezzi che richiede questa azienda o ditta. Non bisogna stare fuori, bisogna sempre formarsi, informarsi e così."*

Altre si sentono espulse dal mercato o demotivate, prendono la perdita di lavoro come una colpa e trovano strategie personali di riuscita nel loro percorso: *"Normalmente dopo un periodo che una persona non lavora, non si sente molto valorizzato. Mi sento molto meglio, in questo tempo che sono rimasta ferma non ho smesso di lavorare con me stessa, dovevo capire dove ho sbagliato io e dove hanno sbagliato gli altri, e mettere a confronto la realtà. Non mi dispiace neanche che questo periodo sia stato così, ho fatto anche seminari per approfondire me stessa. A entrare nelle radici dentro di me, a capire gli altri. Le novità sul mercato del lavoro non mi spaventano, mi sento competente e mi sento sicura di me. So anche raccontare e dimostrare i miei valori."*

Tante altre hanno preso il periodo di disoccupazione anche come un momento di riflessione su di sé. Questo nei casi in cui la tranquillità economica non viene messa a rischio dalla perdita del lavoro grazie alla presenza di altri sostegni (marito che lavora, situazione economica stabile, ecc.): *"Sono cambiata come persona, ho imparato tante cose, ho visto tanti posti nuovi, posti importanti. Nel commercio, mi trovo molto bene. Non ho paura dei cambiamenti. La mia esperienza in Italia mi è costato la perdita di anni, ma ho imparato come stare in un altro paese, mi aspettavo qualcosa di diverso. In questi anni sono riuscita ad avere un po' di tempo anche per me. Quando si lavora non c'è tempo per questo."*

Altre donne sono spaventate dai cambiamenti del mercato del lavoro, dalla crisi economica che ha messo in circolazione tante persone con competenze anche di livello medio alto, e trovano strategie quali lo studio e la ricerca mirata: *"Verso il mercato di lavoro mi sono sentita con l'autostima bassa bassa, non vedevo l'orizzonte. Per tanto tempo è stato così, poi mi sono rimessa in gioco, ho fatto tutto quello che potevo fare per mettermi in gioco, il corso per quasi un anno, l'addetta alle vendite."*

Un'altra donna si esprime così: *"Mi sono sentita malissimo (all'arrivo in Italia, n.d.r.), non ero abituata a non trovare lavoro. Dopo lo studio ho già trovato subito lavoro. Ho lavorato sempre, diciamo ho anche fatto 2-3 lavori nello stesso tempo. Qui mi sono trovata abbandonata, sola, a dover iniziare da zero. Fino ad adesso mi sentivo non completa come persona, ma vedo già qualcosa, dai pochi seminari che avevo fatto prima. E anche dai lavori che ho fatto. Quando una cambia tutto, la vita diciamo, è difficile. In questo ufficio mi sono trovata bene, mi avete già dato una mano a sentirmi un po' me stessa, con le domande, con l'aiuto e anche con le ricerche, come*

*una deve fare la sua strada, come cercare la strada che vuoi nella vita. Mi sono ritrovata un po' mi stessa, perché mi sentivo persa. Sento un vuoto, non sai veramente quel che stai facendo, se sei tu o un altro. Mi spaventa l'idea, non solo lavoro, ma anche questa nuova vita. Almeno ho trovato un lavoro, ma non è sicuro, non ti dà sicurezza e tranquillità. Questo lavoro non è ancora fisso.* Quello che si nota in tutti i racconti è il senso di insicurezza, la solitudine, il senso di colpa, la paura di confrontarsi con un altro colloquio e con altre competenze e altri linguaggi del mercato del lavoro.

Altre donne sono consapevoli dei cambiamenti e si aggiornano sempre, soprattutto le donne che fanno un lavoro precario o le libere professioniste che devono in ogni momento auto-proporsi e ridimensionare le proprie competenze in base al mercato del lavoro e alle sue regole: *“Ho sempre studiato e lavorato insieme, con continui aggiornamenti e rimanere informata, che è una cosa fondamentale per una persona che lavora”.*

Il lavoro rimane una carta vincente nel vivere sociale e gioca un ruolo importante nella vita delle singole persone. Perdere il lavoro per tante donne è come perdere un punto forte di equilibrio interno e una parte della propria identità che non è solo professionale: *“Avere un ruolo nella società, perché la prima cosa tra amici, i genitori è: 'Ma tu, che lavoro fai?'. E' un biglietto da visita, una persona inoccupata o disoccupata è in una situazione di debolezza notevole, che talvolta cerca anche di nascondere alle persone più care, come ho fatto io, per non creare un dolore. E' una situazione di deficit. Comunque se ti viene meno qualcosa, l'autostima ne è una parte. L'autostima è qualcosa che hai e che porti ogni giorno, è il tuo essere, fa parte di te. Se tu hai la consapevolezza di quello che sei, nessuno ti sfiorerà da quella forza.”*

### **Se fossi il datore di lavoro**

Abbiamo posto questa domanda in primis per capire meglio i valori dati dalle donne al lavoro e per capire se ci sono delle differenze culturali rispetto ai valori lavorativi. Inoltre volevamo capire quali di questi valori si distanziano da quelli del mercato del lavoro per migliorare il lavoro di empowerment e per far sì che le donne si rendano protagoniste del cambiamento delle abitudini e dei valori del mercato del lavoro, che anche se in piccoli passi, valorizzi le differenze di genere.

Ad esempio le donne parlano sia di valori personali che di valori morali in generale e di competenze che variano tra le personali e professionali: *“Se fossi io il datore di lavoro... dipende dal lavoro. La comunicazione e il feed-back sono molto importanti. La privacy non mi interessa, ma se hai problemi ti aiuto. Lavorare più umanamente possibile. Le competenze, esperienze, attitudini ecc. fanno sempre parte delle persone, ma anche le esperienze con la famiglia permettono di conoscere di più le persone. Anche il non-verbale è importante. Stare zitta ma anche far parlare*

*l'altra e far valere la persona per quello che è, non schiacciare la persona. Tutti possono sbagliare, importante avere il coraggio di parlare e di incontrarsi, anche per evitare il burn-out."*

I valori morali del/della datore/trice di lavoro e del/della collaboratore/trice rimangono quelli importanti riportati dalla maggior parte delle donne intervistate che insieme alla professionalità costituiscono l'insieme dei/le collaboratori/trici ideali: *"Desidero che la gente sia sincera. Ti devi prendere cura delle persone che stanno attorno a te, non ammazzarle. La peggior morte è quella psicologica, quanto tu incidi sulla persona. La persona devi lasciarla serena, altrimenti non è produttivo. In termini di competenze, penso che la nostra mente sia qualcosa .... il nostro cervello è sempre in elaborazione. Se io distruggo mentalmente una persona, non mi da nulla. Quello che cerco è la risposta emotiva. La professionalità si può acquisire, se quella persona è più lenta ma lo fa con serietà, va bene. La professionalità è un insieme di: una persona di fiducia, una persona garbata, una persona seria, una persona puntuale. Se una persona ha una storia sulle spalle, può essere un bene e anche no, importante è dare la possibilità di guardare ad un futuro, di guardare oltre. Se è inietta, svogliata allora mi cade tutto, si vede da subito. Non è una buona collaborazione. Posso essere flessibile, ma con questo no. Il lavoro è il lavoro. Deve essere serio, puntuale, comunque scandito da un rispetto. Nel contempo non può essere una cosa superficiale, frettolosa."*

Quello che risalta nelle interviste è il modo di trattare le lavoratrici, il bisogno di essere trattate da persone, di essere valorizzate e di essere collaborativi: *"Se fossi il datore di lavoro, mi aspetto un'apertura mentale, una piena collaborazione, introdurre le proprie idee a come si lavora. Secondo me, è lo sbaglio più grosso che fanno i datori di lavoro. E' vero che hanno una sfera di competenza superiore chi dirige il lavoro, però dimenticano troppo spesso che chi lavora con quella materia, vede le cose che tu non vedi, ha una visione diversa e devono tenere conto non solo delle tue opinioni, ma anche delle idee che possono introdurre. Qualcosa si può sempre migliorare, e io mi fido dei tuoi input."*

Le competenze sono importanti ma quello viene evidenziato da quasi tutte le donne sono le personalità dei/delle collaboratori/trici, i loro sentimenti e la loro motivazione: *"Se fossi il datore di lavoro, la voglia di lavorare è più importante che l'esperienza. Perché non insegnare un lavoro a una persona? Importante è la voglia, la serietà, il fatto di credere nel lavoro che sta facendo, l'amore per quel lavoro, una persona colta. Ci sono persone laureate che sono tanto ignoranti e le persone con la terza media che sono intelligenti. Dipende come uno vive la vita ed il suo vissuto. Secondo me i datori di lavoro hanno troppe esigenze. Trovando difficoltà io, con tutte queste esigenze, mando in manicomio la gente, ci vuole un attimo di flessibilità. Non ho bisogno di una persona con 10 anni di esperienza."*

Per le donne che sono in attesa di regolarizzazione della loro situazione lavorativa diventa importante la garanzia di una equa collaborazione tra le parti: *"Se fossi io il datore di lavoro,*



*dipende cosa fa, ma pagherei più di 300 euro al mese e con i contributi. Si paga a scalare, quando crescono le competenze cresce anche lo stipendio. I dipendenti devono lavorare, non girarsi i pollici. Mi aspetto che lavori bene. Se arriva già con le esperienze pago di più già dall'inizio. Deve saper lavorare bene, essere professionale. Va bene se si crea anche un rapporto familiare, ma importante è lavorare bene ed essere in grado di trattare bene i clienti.”*

Non tutte le intervistate hanno saputo rispondere a questa domanda, in quanto non riescono ad identificarsi con il ruolo di datore di lavoro: *“Se fossi il datore di lavoro, mi viene difficile ragionare in questo modo. Per la mia esperienza, le imprese sfruttano le persone. Ogni persona deve avere uno stipendio, non in maniera così squallido. Il comportamento deve essere corretto, ma non sempre ti viene la voglia, ti fanno cambiare. Mi aspetto un atteggiamento corretto anche dal datore di lavoro.”* Oppure in altri casi la risposta è stata: *“Rispetto verso la persona, saper ascoltare e rispondere a modo. Sapere almeno la base di tutto e avere la voglia di fare anche cose nuove. Mettersi alla prova. Non mi vedo come capo, non sono capace, sono troppo buona.”*

Sia per le donne autoctone che per quelle immigrate i valori lavorativi rimangono quelli legati alla personalità, alla moralità e alla motivazione e sono poco legati alla professionalità: *“Deve essere una persona onesta, che nel lavoro può dare, con fedeltà, con voglia di dare. Se fossi io il datore di lavoro, vorrei tanto dare al mio dipendente, sicuramente.”* Anche un'altra donna va sulle stesse note: *“La prima cosa che mi aspetto dal mio dipendente è la fiducia, e io do fiducia a questo dipendente. E' una cosa importantissima, ci si può anche realizzare di più e aprirsi di più, fiducia, rispetto, anche un certo rapporto amichevole, non troppo ma un po' di relazione positiva, incoraggianti, di valori.”*

Tante donne che svolgono un lavoro nel settore di cura, oltre alle altre caratteristiche notate nelle prime interviste, danno importanza all'aspetto umano, si concentrano sulla parola “dare” e sulla parola “amore”: *“Se fossi io il datore di lavoro, mi aspetto tutto, il massimo, soprattutto il rispetto. Ogni collaboratore deve essere in grado di lavorare, di dare il massimo e deve essere un esempio per tutti gli altri collaboratori. Anche se non si riflette nel lavoro che sta facendo in questo momento deve dare il massimo.”* Un'altra donna che svolge lo stesso lavoro: *“Io vorrei che una persona debba avere voglia di lavorare, essere attenta e osservare. Per esempio, nel mio lavoro, cerco di fare il lavoro come si deve, tecniche che ho imparato a scuola. Una persona professionale deve usare il suo cuore, guardare la persona, capire la persona e da adattarsi ad ogni persona, a parlare. Non fare finta di lavorare, le parole 'ho fatto questo, ho fatto questo', non servono, basta vedere la persona e vedi cos'è stato fatto. Poi si vede, quando una persona si avvicina ad un paziente, si vede nel lavoro, come io svolgo il lavoro, dall'espressione del paziente. Se una mi chiama, mi sorride, è contento che io sto servendo qualcuno, mi dice 'grazie di quello che hai fatto, sono contenta', 'la tua presenza mi piace'.”*

Tra le donne immigrate è stata intervistata una che gestiva una sua attività nel paese di origine: *“Con me lavorava la sorella, non ho mai dovuto assumere altra gente. Le persone che dovrebbero lavorare per me devono essere oneste, puntuali, non bugiarde. Faccio già differenza, le persone bugiarde non sono valide. Si può anche cominciare senza esperienza, e imparare cose nuove lavorando.”*

Anche tra le intervistate immigrate, non tutte riescono a vedersi come datori di lavoro: *“Se fossi il datore di lavoro, la prima cosa che chiederei in assoluto è il rispetto verso il lavoro, colleghi, orari, anche la competenza per fare bene il suo lavoro. E’ un po’ difficile vedermi in questo ruolo.”*

Emerge in quasi tutti i racconti, indipendentemente se l’intervistata sia autoctona o immigrata, che ormai i datori di lavoro pretendono tanto. Il mercato del lavoro non richiede solo le competenze tecniche, ma anche quella delle competenze trasversali/personali. Anche se questo può sembrare una richiesta in più, le donne devono avere la consapevolezza che proprio per la loro storia e per il loro vissuto storico-sociale, sono avvantaggiate proprio nelle competenze trasversali, anche se con differenze tra loro, come emerge da tutti gli studi del settore. Nessuna tra le intervistate mette in dubbio che si possa sempre imparare qualcosa di nuovo, importante è la voglia di fare e di dare. Anche un buon rapporto basato sul rispetto reciproco tra datore di lavoro e la lavoratrice è importante.

### ***Riflessioni sul mercato del lavoro e il genere***

Nonostante periodi anche lunghi di disoccupazione, si può notare un certo ottimismo tra alcune delle intervistate, indipendentemente se autoctona o immigrata.<sup>27</sup> Anche se tra i media e il clima generale parlano di crisi economica comunque si trova nelle donne anche un minimo di speranza e di positività: *“Sono dell’idea che il lavoro c’è, basta cercarlo. Chi non lo trova è perché non ha voglia di fare. Il lavoro c’è.”* Un’altra donna si esprime: *“A Bolzano ci sono delle possibilità di lavoro.”* Non tutte vedono la crisi attuale in modo solo negativo ma cercano di tirare fuori il meglio anche se forse non coincide con la realtà dei fatti: *“Penso che il lato positivo della crisi, che c’è una grande concorrenza. O sei veramente brava e rispetti gli orari di lavoro. Siamo spinti a fare un percorso di un certo modo, altrimenti le possibilità sono ancora meno.”*

Il mercato del lavoro locale, secondo tante donne, deve basarsi sulle competenze e sulla persona che ha di fronte e non sui pregiudizi: *“Per via che sono straniera non penso che sia un grosso problema. La gente giudica la persona che ha davanti.”*

La disoccupazione di lunga durata è un problema per tante donne, in quanto è uno strumento di autonomia economica e diventa così un ostacolo per il vivere sociale: *“Non c’è più comunicazione. Tu allontani le persone. Vengono meno i principi di educazione. Se tu non hai soldi, non sei*

<sup>27</sup> Dai dati sul mercato del lavoro locale emerge che la disoccupazione a livello locale è a livelli molto bassi rispetto al resto d’Italia e che in tanti settori dove le donne sono occupate maggiormente si nota anche una crescita rispetto all’anno precedente.

*nessuno. Se tu non ricopri un ruolo che non sei rispettato, non voglio essere rispettato perché mi chiamo nome e cognome.”*

A volte dalle interviste sono uscite parole abbastanza forti, critiche rispetto a come certi lavori sono organizzati e realizzati, e come le persone che li svolgono non ne ricavano nulla eccetto la remunerazione. Le donne vorrebbero realizzare di più durante la loro collaborazione ma forse, per come è strutturato oggi il mercato del lavoro è impossibile ottenerlo: *“Ma la mala società, che non ti consente di aggiornarti, di studiare, dice: 'No, tu devi fare queste 7 ore'. Ma non svolgi sempre un lavoro attivo, spesso vedi gente che sta lì a fare niente. Ci sono dei momenti morti nel lavoro di ognuno di noi che vanno eliminati, perché uccidono cerebralmente. Secondo me, purtroppo il lavoro è stato sempre così. Si cercava un posto fisso, parliamo comunemente, per avere la sicurezza e per poter mettere su famiglia. Ma non comprendeva che era la rovina della sua vita. Metteva al mondo altre, ma non dava la soddisfazione, l'amore. Questi posti che hanno creato per clientelismo: 'Tu mi dai 10, 100 voti e io ti do il posto qua'. Hai i tuoi 1.000, 2.000, 3.000 euro al mese, ma non hai la tua vita, a che ti serve? Per la mia vita, che nessuno mi deve togliere, piuttosto schiatto. .... La cosa importante è, a mio avviso, comunicare e confrontarsi, non soverchiare e arrogarsi il diritto di un'altra persona. Perché con questo sistema io ti compro.”* E continua con quello che le donne devono affrontare durante la loro crescita in contrasto con i modelli sociali tradizionali: *“Ho combattuto sempre per il mio essere, per quello che sono, già a 10 anni. 'Ma tu, perché hai la camicetta blu? Perché mi piace blu. E tu, perché ce l'hai rosa?' E quella non sapeva neanche rispondermi perché ce l'aveva rosa. Io ce l'avevo blu, perché il blu mi piaceva. Tu la indossi rosa, perché la società ti dice che devi indossare rosa. Il sistema, il gregge, il branco.... La tua forza è quando sei singolo e porti avanti le tue battaglie in quello che credi, anche al costo di morire.”*

Durante le interviste, sia con le donne immigrate che le donne autoctone, si è anche discusso del fatto di dover sapere sia l'italiano che il tedesco per avere possibilità di trovare un lavoro in Provincia di Bolzano. Nel settore pubblico il patentino è un obbligo, ma il bilinguismo viene sempre più richiesto anche nelle aziende private. Per donne che si sono trasferite da un'altra regione italiana o dall'estero, il non sapere il tedesco, diventa spesso un ostacolo inaspettato: *“Chiedono tanto, anche con il tedesco. Anche se non lo sai non vuole dire che devi restare esclusa.”*, *“Penso che un problema potrebbe essere che non so il tedesco, ma è nella mia lista di priorità da sistemare.”*, *“Lavorare con gli anziani è troppo pesante. Ma per trovare lavoro qui a Bolzano devi fare questo patentino C, D, è il sistema qui. Anche io ho iniziato un corso, già adesso capisco bene, anche con la pronuncia il professore è contento.”*

Alcune delle intervistate sottolineano l'importanza di avere un aiuto e/o un sostegno durante la ricerca del lavoro: *“Se parliamo del periodo prima della crisi, devo dire che c'erano molte speranze, lavoro si trovava. La mia disperazione, quando sono tornata a Bolzano, mi sembrava*

*tutto così cambiato. Era diventato quasi impossibile trovare lavoro, un po' per il tedesco, un po' anche per essere straniera. Ormai sembrava che la gente si prendesse quasi solo tramite passaparola. Ci si sente tagliata fuori. Poi ho ritrovato la mia strada, in particolar modo da un'associazione e anche dall'Ufficio del Lavoro. Ci si sente un po' persi a vedere che ha sempre più difficoltà a promuovere se stessi, secondo me bisogna appoggiarsi a uffici qualificati per farsi una strategia. Da sconosciuta è quasi impossibile raggiungere qualsiasi obiettivo, meglio rivolgersi a un ufficio competente, diventa molto più facile ritrovare noi stessi e fare la cosa giusta nel modo più giusto per il futuro e il mondo del lavoro e trovare una strada personalizzata.”*

Una donna autoctona parla del bisogno di avere un sostegno e un orientamento in età giovanile, per non fare percorsi inaspettati e malriusciti: *“Da quando ho finito la scuola, i primi anni non ho lavorato. Ero molto ingenua. Già allora non avevo la possibilità. Avrei avuto bisogno di essere orientata da qualcuno. Poi lavoravo anche 10 ore al giorno e non conoscevo la vita fuori.”*

Una donna autoctona mette in questione il solo invio del CV tramite internet, che ormai è molto frequente presso le aziende e vede con un occhio critico le modalità di comunicazione solo in modo telematico. Per tante persone è importante avere un sostegno anche nella comunicazione con le aziende e possedere una strategia e una tecnica per fare ciò. Il servizio di empowerment offre alle donne gli strumenti necessari per avere una migliore riuscita nella comunicazione con il territorio: *“Ma perché oggi chiedono solo il CV? I datori di lavoro non vogliono neanche un colloquio o vedere la persona, manca tutta la parte sociale. E poi se invii il CV non rispondono neanche. Per una di 50 anni non è facile, ma in tanti posti servono anche le esperienze e la maturità.”*

Come già accennato prima, non è mai troppo tardi per rimettersi a studiare. Di questo può testimoniare una donna autoctona: *“Avevo lavorato per 20 anni come estetista, presso vari alberghi ecc. Un giorno sono andata a farmi fare la dichiarazione dei redditi e ho visto un cartellone per iscriversi al corso di OSA. All'inizio ho lavorato e studiato insieme, ma poi era troppo. Ho continuato a lavorare un po' soltanto fine settimana. All'interno della scuola ho anche dovuto fare 8 periodi di stage. Alla fine ce l'ho fatta, anche con il sostegno dei miei figli.”* Lo stesso discorso vale anche per le donne straniere: *“Anche per gli studi che sto facendo adesso, ho capito che era il momento, che era la volta di pensare e me stessa, e ho ripreso un sogno nel cassetto: tornare all'università.”*

Alla fine resta il solo fatto di essere una donna, che spesso vuole dire anche essere mamma, quindi affrontare il periodo di maternità, e tutti i problemi legati alla conciliazione. Tante donne cercano un lavoro part-time quando i figli sono piccoli, qualcosa che può rappresentare una grande difficoltà, soprattutto nel mercato di lavoro privato. Chi non è disposta a lavorare a tempo pieno, rischia di rimanere esclusa: *“Le donne hanno più difficoltà di trovare un lavoro stabile. La donna normalmente dovrebbe stare a casa con i figli. Si spaventano anche che una donna di una*

*certa età non ha figli, la assumo o non la assumo? Sarà in malattia per i figli ecc.? Il datore di lavoro preferisce la figura maschile che non ha questi problemi.” Altre donne sono consapevoli dei rischi che corrono chiedendo un lavoro part-time: “Non conviene assumere persone a part-time, presumo, ma poi non lo so. Non mi intendo dei contributi, si deve vedere se coprono tutto. E’ sempre una questione economica, secondo me.”*

Altre fanno dei commenti (anche piuttosto forti e pittoreschi) che mettono in risalto come il mercato sia di frequente improntato su un modello maschile di un certo tipo che richiede dalle donne anche nel settore lavorativo una riflessione sui ruoli tradizionali della società: *“Qui vedi anche la tivù estera, volendo il mondo è aperto ..... Per il mondo del lavoro dobbiamo essere veline, disposte a tutto e ad altro ancora ... Quello che viene trasmesso come valore non è assolutamente giusto. Non c’è parità tra nostri stipendi, un maschio a prescindere guadagnerà sempre di più di una donna, anche se fanno lo stesso lavoro. Perché? Non si capisce. Perché ci sono così poche donne al livello dirigenziale? Hanno meno competenze? Non credo proprio! Hanno fatto un mazzo per arrivare lì! Non credo che le cose cambino. Per cambiare devi proprio fare piazza pulita. Come donna è facile trovarsi fuori da questo profilo. E i figli no devono esserci, oppure con la badante. Sono una persona competente e voglio essere pagata giusto.”*

## 7. CONCLUSIONI

Come dimostra questa raccolta di testimonianze essere donna disoccupata non è facile. Una donna che cerca lavoro, che vuole cambiare lavoro e/o re-inserirsi sul mercato del lavoro è ancora oggi sottoposta a una maggiore discriminazione rispetto agli uomini. Quando è giovane è spesso considerata troppo giovane e senza esperienze, quando arriva attorno ai 25-30 anni è “a rischio” di maternità, quando arriva ai 45 anni, anche se in questa fase della vita ha accumulato tanta esperienza e non ha più bisogno di conciliazione, in quanto i figli ormai sono diventati grandi, all'improvviso è già diventata troppo vecchia per trovare un lavoro. Per rispondere alle richieste di tanti datori di lavoro, una donna deve essere giovane, ma nello stesso tempo avere tanta esperienza di lavoro (praticamente impossibile) e rinunciare ai figli.

Oggi il quadro normativo non tollera la discriminazione diretta sul lavoro e negli altri ambiti, quindi la causa della disparità è la discriminazione indiretta, che si colloca nei contesti organizzativi o in ambiti non neutri che agiscono indirettamente discriminando uno dei due generi. Nelle organizzazioni tradizionali si nota una tendenza a considerare la donna un rischio per l'organizzazione e una risorsa a metà. Si parla spesso di “inflazione da attesa” che si traduce nel ritenere non affidabile la componente femminile dell'azienda e a rischio gravidanza, che purtroppo comincia dal primo colloquio fino ai 50 anni di età della lavoratrice. La discriminazione indiretta nel lavoro è molto legata al fatto che le organizzazioni<sup>28</sup> non sono neutre. Le donne hanno sempre lavorato, ma sono neofite nelle professioni, mentre l'organizzazione (soprattutto quella di tipo economico) è improntata sulla produttività ed è fondata su uno dei due generi, cioè è costruita in base a modelli, stili e ruoli tipicamente “maschili” dove l'ideale tipico del lavoratore è un maschio. Il fattore fondamentale è “il mito della maternità” che influisce negativamente sulle donne nelle organizzazioni.

Il fatto di diventare padre non è mai stato un problema per l'uomo. Dati sia a livello nazionale che locale indicano che l'evento dell'arrivo di un figlio è un momento di stabilizzazione della componente maschile, tutto il contrario rispetto alla componente femminile. Un padre viene percepito come soggetto più affidabile per l'azienda, che nella maggior parte delle situazioni prende come modello la famiglia “bread winner”. Al momento dell'arrivo di un figlio, la situazione lavorativa del marito si stabilizza mentre, allo stesso tempo, nella maggior parte dei casi, la situazione lavorativa della donna si destabilizza profondamente per quanto riguarda la carriera, il rientro, l'ottenimento del part-time, la conciliazione lavoro–famiglia ed altro.

---

<sup>28</sup> Un'organizzazione (dalla lingua greca antica: *οργανον* -organon- attrezzo) è un gruppo di persone formalmente unite per raggiungere uno o più obiettivi comuni. Si conoscono tre modelli principali: premoderna, manca la struttura e l'obiettivo (come la Chiesa); moderna, è presente la struttura ma priva dell'obiettivo (l'industria, l'esercito, ecc.); postmoderna, priva di una struttura ha solo l'obiettivo (associazioni no-profit). In campo economico l'organizzazione è studiata con riferimento all'azienda dalla branca dell'economia aziendale nota come organizzazione aziendale.

Per permettere alle donne una vera tutela sul mercato del lavoro si deve lavorare su tanti fronti soprattutto su quello della cultura organizzativa. Nonostante le leggi nazionali a favore delle pari opportunità siano in continuo miglioramento, le donne saranno sempre discriminate se il cambiamento non è duplice: da un lato le donne stesse devono essere consapevoli dei propri diritti, conoscenze e competenze, dall'altra il mercato deve creare le occasioni per valorizzarle e mettere in pratica quello che la legge proclama sia nel settore pubblico che in quello privato. In primis il periodo di congedo di maternità nel privato deve avvicinarsi a quello del pubblico. Una donna che lavora in privato, dopo 5 mesi di maternità obbligatoria rischia di essere costretta a tornare al lavoro, mentre una donna che lavora nel pubblico può restare a casa fino a 3 anni. Tante donne fanno fatica a lasciare il figlio di soli 3 o 4 mesi in mano ad altre persone (cosa del tutto normale), ma questo non vuole dire che devono sentirsi costrette ad abbandonare il lavoro per dedicarsi soltanto alla cura dei figli, della famiglia e della casa, anche se sembra spesso essere una scelta unica. Il congedo di paternità inoltre non è obbligatorio e per di più pagato al 30%, quindi basta fare dei semplici conti per capire che in una famiglia non si sceglierà volentieri il congedo di paternità per questioni economiche, perché come dimostrano tutte le statistiche è spesso il marito a guadagnare di più.

Nonostante l'art. 9 della legge 53 del 8.3.2000, che finanzia la conciliazione familiare e dà la possibilità ai datori di lavoro di chiedere un rimborso per le spese del lavoro part-time, ancora oggi manca la sensibilizzazione e la volontà di applicarlo soprattutto nel settore privato. Il lavoro part-time è vantaggioso non solo per i/le lavoratori/trici ma anche per il datore del lavoro, che, se è in grado di gestire bene le modalità di organizzazione dei flussi lavorativi, può migliorare il livello di soddisfazione ed efficienza, e quindi di produttività, all'interno della sua azienda. D'altra parte per molti datori di lavoro che conoscono questa legge applicarla diventa una lunga burocrazia non semplice, che spesso non sono in grado di gestire. Finché il costo dell'assumere due persone a part-time è più alto che assumere una persona a tempo pieno, la difficoltà di trovare lavoro a tempo parziale nel settore privato rimarrà invariata.

Un altro aspetto del mercato del lavoro, che riguarda non solo le donne ma anche tanti uomini, è la possibilità di "assumere" persone con contratti sempre più precari. La crisi, che almeno nella nostra provincia, come dimostrano gli ultimi dati ASTAT non è così forte, è diventato una buona scusa per il datore di lavoro per assumere persone scegliendo tra una vasta gamma di contratti a tempo determinato, a contratti a progetto, collaborazioni occasionali ecc., che servono al datore di lavoro ad evitare di pagare tasse e contributi, ma che non tutelano la forza lavoro. E' anche diventato un modo efficace per impedire al/alla lavoratore/trice di protestare o di rivolgersi al sindacato per paura di perdere il posto, in quanto l'azienda trova facilmente una nuova persona che non si lamenta delle ingiustizie, ma è solo contenta di avere finalmente un lavoro, qualunque

sia il contratto. Inoltre, dove la legge ha voluto aiutare i giovani a trovare lavoro, ha fatto il contrario per donne più mature.

Il punto cruciale è il fatto che il mercato del lavoro è inventato e gestito da soli uomini, per lo più over 50, che provengono da un'altra cultura organizzativa. Serve un cambiamento drastico per inserire anche le donne ai livelli più alti nella società. L'istituzione delle cosiddetti "quote rosa" è un buon inizio, anche se criticato da tanti e in parte anche dalle stesse donne. Purtroppo risulta l'unica via per raggiungere un equilibrio di genere anche a livello apicale, sia nel pubblico che nel privato (purtroppo tante donne che hanno raggiunto livelli occupazionali elevati hanno dovuto assumere atteggiamenti tipicamente maschili, che sono frutto di una cultura sociale e organizzativa maschile). Quando l'equilibrio di genere ai livelli apicali sarà raggiunto, non sarà più necessario ricorrere a strumenti come le "quote rosa", ma sarà un processo del tutto naturale. Basta vedere i cambiamenti nei paesi del nord-Europa. Se anche in Italia il ruolo maschile cominciasse a cambiare, nessun padre si vergognerebbe più di dividere il tempo di "maternità/paternità" con la madre, nessun uomo si vergognerebbe più di cambiare il sistema nelle aziende per dover tornare a casa per prendersi cura dei figli e per condividere il lavoro familiare.

Come emerge dai racconti delle donne accolte al servizio di empowerment, è possibile lavorare anche nelle piccole cose per trovare strategie e metodi che contrastino la disuguaglianza e la disparità nel mondo del lavoro. L'assertività e le competenze personali e professionali delle donne sono una buona base per iniziare il cambiamento e porre domande importanti al mercato del lavoro privato e pubblico. Tante di loro hanno già percorsi valorizzanti e si trovano in situazioni di equità ma mai senza aver dovuto lottare per quello che hanno raggiunto. Le donne, anche se relativamente nuove nelle professioni, stanno maturando competenze e stanno introducendo un altro modo di fare l'organizzazione e di fare la leadership. E' quindi questione non solo di politica di macro livello (che è abbastanza all'avanguardia) ma anche delle singole donne che cambiando sé stesse iniziano a cambiare le organizzazioni e il territorio, conquistando e autorizzando sé stesse non solo a fare ma anche ad essere ed esserci.

La conquista delle professioni e dei ruoli attivi e dirigenziali ha di fronte a sé ancora una lunga strada ma la linea è tracciata e passa tramite il percorso di empowerment, che sarebbe altrettanto utile per gli uomini. Nelle situazioni di crisi la differenza la fanno i valori e quindi è importante valorizzare tutti quei valori femminili, personali e professionali, che rimangono sommersi e che nell'agio sembra non ci sia nemmeno bisogno di notarle da tanto sono dati per scontati.



**Raccolta testimonianze**  
**Traccia di domande aperte**

Età
Nazionalità
Famiglia / figli
Titolo di studio / formazione

Da quanto tempo è disoccupata?

Qual è il motivo di disoccupazione (maternità, cura anziani, licenziamento, trasferimento città, scadenza di contratto, chiusura della ditta ecc.)? Alt. Perché vuole cambiare lavoro?

In quali uffici si è già recata per trovare / cambiare lavoro? (ufficio lavoro, assistenza sociale, agenzie interinali ecc.)?

Com'è stata accolta?

Quale risposta ha avuto in ogni ufficio?

Esperienze professionali positive - perché?

Esperienze professionali negative – perché?

Ad oggi usufruisce di sussidi (disoccupazione, sociali, familiari ecc.)? Come fa a mantenersi?

Qual era il suo progetto 10 anni fa? Qual è il suo progetto oggi e quale sarà tra 10 anni?

Cosa le agevola e cosa le ostacola nel raggiungere questo progetto?

Dal momento che ha perso il lavoro / che ha iniziato a lavorare in questi condizioni ad oggi, com'è cambiata (conoscenze, competenze, auto-stima ecc.)?

Come si sente oggi rispetto al mercato del lavoro e le competenze / tecnologie nuove?

Se fosse Lei il datore di lavoro, cosa si aspetterebbe dal suo dipendente (competenze, esperienze, attitudine ecc.)?