

LA MOBILITA' LAVORATIVA FEMMINILE NELLA REGIONE EURADRIA

Rapporto di ricerca

MARIANNA KOSIC

Istituto Sloveno di Ricerche – SLORI



Trieste, aprile 2013

INDICE

Introduzione.....	3
La parte italiana della regione transfrontaliera Euradria: il Friuli Venezia Giulia.....	4
Cenni sul mercato del lavoro in Italia: occupazione e disoccupazione in tempi di crisi.....	8
Il mercato del lavoro in FVG: occupazione e disoccupazione in tempi di crisi.....	12
La parte slovena della regione transfrontaliera Euradria.....	16
La regione statistica Obalno-Kraška.....	17
La regione statistica Goriška.....	18
La regione statistica Notranjsko-Kraška.....	19
La regione Euradria nel complesso.....	20
Il transfrontalierato.....	20
Lavoratrici slovene in Italia e lavoratrici italiane in Slovenia.....	21
Il punto di vista degli esperti.....	24
Il punto di vista delle lavoratrici transfrontaliere.....	28
Sintesi dei risultati.....	54
Bibliografia.....	57
Sitografia.....	58

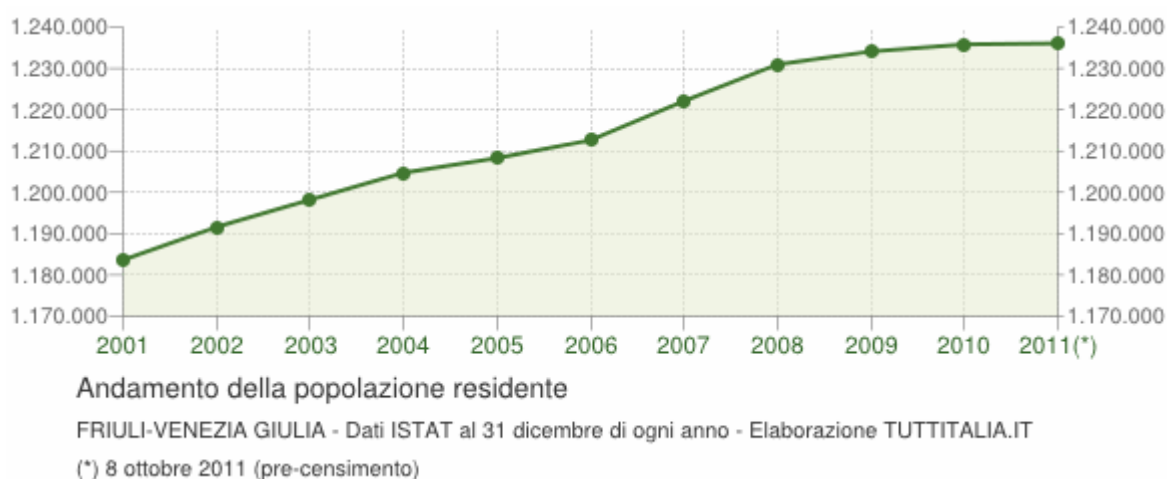
INTRODUZIONE

Nel dicembre 2007 le pubbliche amministrazioni del lavoro, le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori delle regioni confinanti della Slovenia e del Friuli Venezia Giulia hanno firmato a Trieste una convenzione quadro relativa alla loro **cooperazione di partenariato, riconosciuta dalla Commissione Europea nel marzo 2008**, con lo scopo di facilitare e garantire il diritto alla libera circolazione dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno dello Spazio Economico europeo, rispondendo alle esigenze di **informazione** (su questioni pratiche, giuridiche ed amministrative destinate a chi intende trasferirsi o assumere persone in un altro paese, quali la ricerca di un alloggio o di una scuola, le imposte, il costo della vita, la sanità, la legislazione sociale, la comparabilità delle qualifiche, l'andamento del mercato del lavoro, ecc.), **consulenza e coordinamento** legate alla **mobilità e al pendolarismo transfrontaliero**, attivandosi per eliminare eventuali ostacoli e problemi (in ambito fiscale, previdenziale, assistenziale, normativa del lavoro, ecc.), nonché **promuovere uno sviluppo del mercato del lavoro integrato e sinergico** nella regione che include tutto il territorio del **Friuli Venezia Giulia in Italia, e le regioni statistiche Goriška, Obalno-Kraška e Notranjsko-Kraška in Slovenia**.

Segue questi intenti anche il presente studio sulla mobilità lavorativa delle donne nella regione Euradria. La ricerca aveva come obiettivo l'analisi del fenomeno, cogliendo anche gli ostacoli e le opportunità di mobilità lavorativa transfrontaliera nel mercato del lavoro. Si è proceduto con un'analisi compilativa dei dati a disposizione (dati statistici) e degli studi esistenti a riguardo (prevalentemente tesi di laurea), cercando di dare una visione d'insieme sui punti salienti emergenti. Il rapporto di ricerca è arricchito con materiale qualitativo (presentato sotto forma di schede) ottenuto tramite interviste semi-strutturate ai/alle testimoni chiave dell'oggetto della ricerca, ovvero 4 consulenti e partner Eures-T-Euradria e 9 lavoratrici transfrontaliere che per la loro esperienza personale o professionale maturata sull'argomento sono in grado di fornire informazioni preziose per meglio comprendere le dinamiche in atto.

LA PARTE ITALIANA DELLA REGIONE TRANSFRONTALIERA EURADRIA: IL FRIULI VENEZIA GIULIA

La **popolazione residente** nel Friuli Venezia Giulia al Censimento **2011**, rilevata il 9 ottobre 2011, era di **1.218.985 individui**, mentre alle Anagrafi comunali, sempre alla stessa data, ne risultavano 1.236.033.



Fonte: <http://www.tuttitalia.it/friuli-venezia-giulia/statistiche/popolazione-andamento-demografico>¹

Il Friuli Venezia Giulia (FVG) ha un tasso di natalità attestato al di sotto della media nazionale (dati 2010: 8,4 contro il 9,4 della media nazionale), un tasso di mortalità superiore (dati 2010: 11,4 contro il 9,7 della media nazionale) e un bilancio demografico positivo solo grazie ad un tasso di immigrazione superiore a quello nazionale.

L'indice di vecchiaia rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli **ultrassessantacinquenni** ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. **Nel 2012 l'indice di vecchiaia per il Friuli Venezia Giulia dice che ci sono 189,6 anziani ogni 100 giovani.**

L'indice di dipendenza strutturale rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). **Teoricamente, nel Friuli Venezia Giulia nel 2012 ci sono 57,7 individui a carico, ogni 100 che lavorano.**

L'indice di ricambio della popolazione attiva rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (55-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-24 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. **Nel Friuli Venezia Giulia nel 2012 l'indice di ricambio è 167,0 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.**

¹ Si veda anche:

http://www.regione.fvg.it/rafvig/export/sites/default/RAFVG/GEN/statistica/Allegati/Report_popolazione_aprile_2012.pdf

L'indice di struttura della popolazione attiva rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Il carico di figli per donna feconda è il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici. Secondo i dati ISTAT, nel 2010 in Friuli Venezia Giulia si registrava un tasso di fecondità di 1,39 figli per donna in età fertile, in leggero aumento rispetto agli anni precedenti grazie ad un incremento demografico degli stranieri immigrati, ma sempre inferiore ai "corretti rapporti numerici" generazionali.

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente nel Friuli Venezia Giulia.

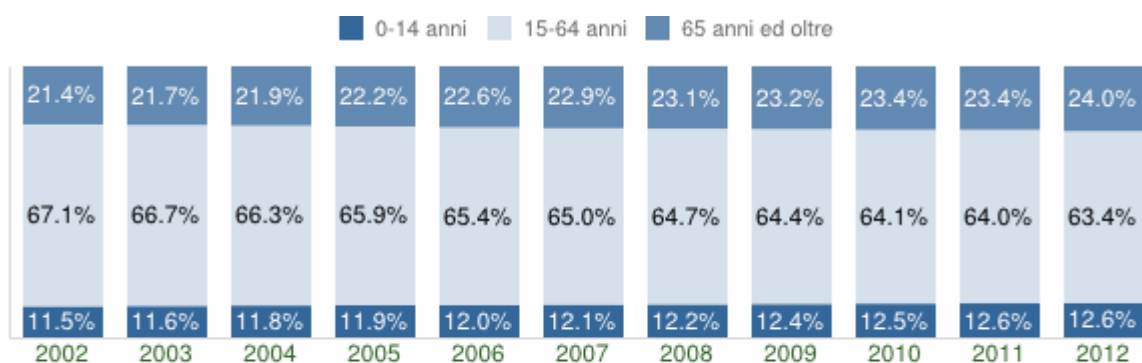
Anno	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità</i>	<i>Indice di mortalità</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2008	188,2	54,5	163,9	124,0	18,6	8,5	11,7
2009	187,4	55,2	166,5	127,0	18,8	8,5	11,5
2010	187,4	56,0	168,1	130,9	18,8	8,4	11,4
2011	186,2	56,2	175,4	135,9	18,9	(*)	(*)
2012	189,6	57,7	167,0	136,8	19,0	-	-

(*) dato non disponibile perché la popolazione al 31 dicembre 2011 è allineata con la popolazione censita il 9 ottobre 2011 e non è direttamente confrontabile con la popolazione residente al 1 gennaio 2011.

Fonte:

<http://www.tuttitalia.it/friuli-venezia-giulia/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

L'analisi della struttura per età della popolazione del Friuli Venezia Giulia secondo tre fasce di età (**giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani 65 anni ed oltre**) ci fa notare che nel 2012 gli anziani sono il 24% della popolazione, **il 27,8% nella Provincia di Trieste**.

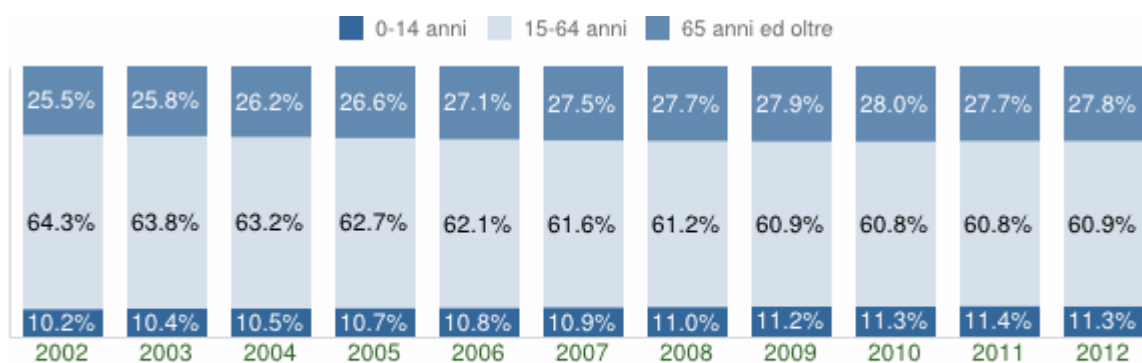


Struttura per età della popolazione

FRIULI-VENEZIA GIULIA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Fonte:

<http://www.tuttitalia.it/friuli-venezia-giulia/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione>



Struttura per età della popolazione

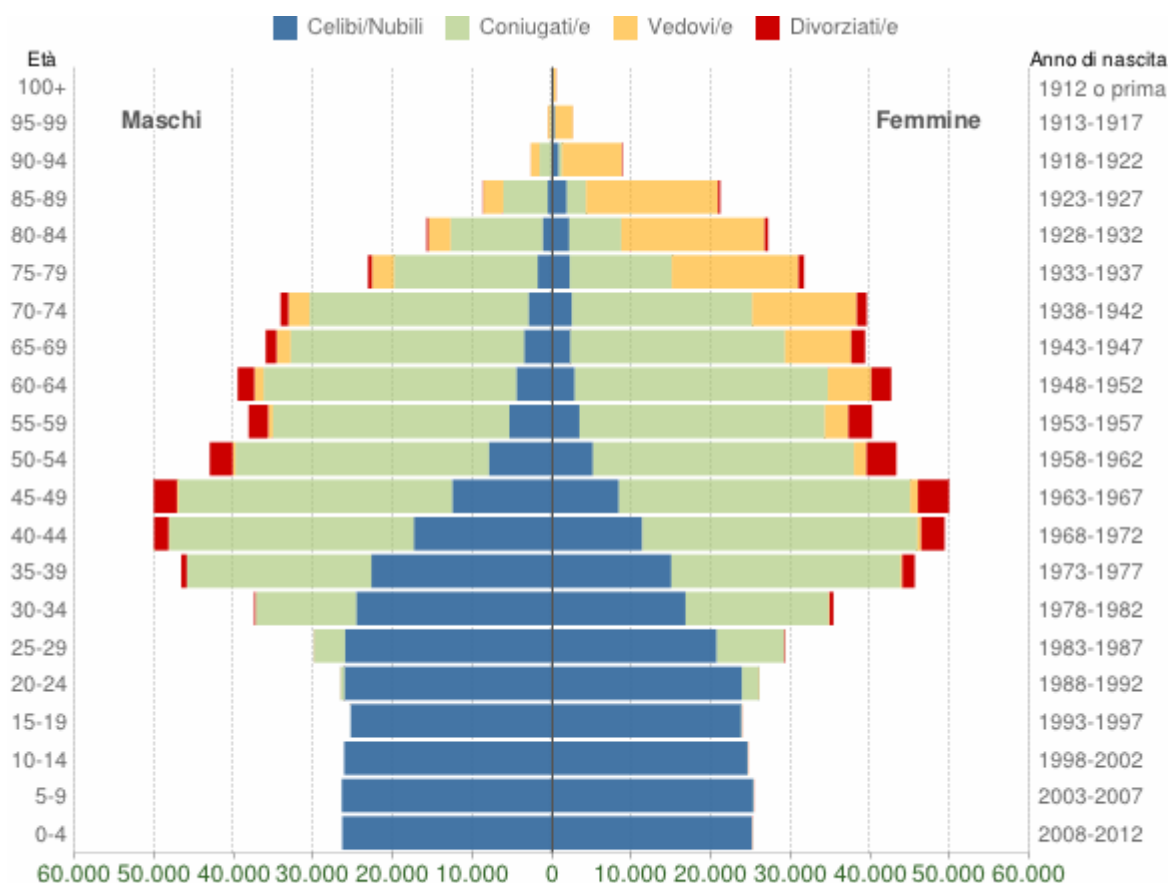
PROVINCIA DI TRIESTE - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Fonte:

<http://www.tuttitalia.it/friuli-venezia-giulia/provincia-di-trieste/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

Dai dati censiti al 31.12.2007 dall'Amministrazione regionale risultavano residenti in regione 538.377 famiglie. **Soltanto il 27,59% dei nuclei famigliari aveva figli**, mentre la maggioranza non ne aveva (72,41%).

In Friuli Venezia Giulia **nel 2011 la presenza femminile supera quella maschile**: le donne rappresentano il 51% del totale nel 2011. Nella provincia di Gorizia le donne sono numericamente inferiori agli uomini (che rappresentano il 52,7%), mentre nel restante territorio sono la maggioranza. La provincia di Gorizia concentra solamente il 10,4% delle presenze straniere regionali e ha la più bassa incidenza straniera femminile (47,3%). La provincia di Trieste ha invece nel 2011 il 18,3% del totale regionale di componente straniera. La componente femminile supera la metà della presenza straniera (50,2%). L'incidenza totale degli stranieri raggiunge l'8,4%.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2012

FRIULI-VENEZIA GIULIA - Dati ISTAT 1° gennaio 2012 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Fonte:

<http://www.tuttitalia.it/friuli-venezia-giulia/statistiche/popolazione-eta-sesso-stato-civile-2012/>

Per quanto riguarda i **cittadini sloveni, residenti in Friuli Venezia Giulia**, essi ammontavano a 1.142 unità al 31.12.2005, e costituivano la dodicesima comunità per numero tra gli stranieri residenti. È interessante notare come questo dato sia fortemente disomogeneo a livello territoriale: la comunità di Sloveni residenti risulta essere al quinto posto, come numerosità, nella provincia di Gorizia, al settimo a Trieste, al diciassettesimo posto nella provincia di Udine.

CENNI SUL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA: OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE IN TEMPI DI CRISI

Secondo il rapporto nazionale del Centro di Ricerche Documentazione e Studi per il progetto Grundtvig “Re-start”², il principale indicatore del mercato del lavoro che indica quante persone lavorano sul totale di quelle potenzialmente in grado di lavorare (occupati nella popolazione oltre i 15 anni), **ovvero il tasso di occupazione, è in Italia molto più basso della media Europea**, lontano dagli obiettivi di Lisbona (che per il 2010 stabiliva di conseguire un tasso di occupazione femminile del 60%), soprattutto per gli occupati adulti oltre i 55 anni, e ciò nonostante l’aumento del 13% registrato dal 1995 al 2007, dovuto alla **diffusione dei lavori instabili** e al forte **aumento dei part-time** che ha portato, inter alia, **all’aumento dell’occupazione femminile**, collegato a misure di **flessibilizzazione dell’orario di lavoro**. Il 70% dei nuovi posti di lavoro è di fatto andato alle donne, il cui tasso di occupazione a livello nazionale è aumentato di oltre dieci punti per quelle dai 30 ai 59 anni. Gli autori tuttavia notano che **con le modifiche introdotte dalla legge Biagi (L 30/2003) è aumentato soltanto il part-time involontario e la precarietà dei vari lavoratori atipici, autonomi, collaboratori, occasionali, consulenti, disoccupati, flessibili, freelance...**

Le conseguenze sulla vita personale e relazionale indotte dalla nuova flessibilità in quella che viene chiamata la **società del rischio**, in cui ci si deve dimenticare delle traiettorie univoche «scuola-lavoro-famiglia-figli-pensionamento», si sono fatte sentire sotto forma di un progressivo peggioramento della condizione umana, una progressiva **precarizzazione** (economica, ambientale, sociale), l’aumento feroce della **competizione**, una crescente **esclusione sociale dei soggetti più deboli, ovvero i meno istruiti, i giovani, le donne**, (Barbieri, Mingione 2003), i/le disoccupati/e di lungo periodo, le persone in cerca di un primo lavoro o che svolgono lavori atipici/part-time, che non hanno una storia contributiva continua e che rischiano di cadere sotto la soglia di povertà e avere sempre **meno opportunità (economiche, sociali, culturali)**, non essendo o essendo **poco tutelati/e dalle politiche esistenti e dalle misure previdenziali e assistenziali in vigore** (misure delle pensioni, degli assegni al nucleo familiare, ecc.), situazione che incrementa il senso soggettivo e collettivo di **insicurezza, ansia, infelicità e alienazione**³.

I dati ISTAT per il primo semestre del 2012 registrano un tasso di occupazione femminile del 56,2% (maschi al 63,7%) e un tasso di disoccupazione generale del 6,5% (7,8% per le donne). In Italia solo la metà circa delle donne lavora, anche se di fatto le italiane attive sono comunque molte di più di quelle che le statistiche registrano, in quanto il lavoro delle donne è ancora, in molti casi, nascosto o irregolare. A detta della sociologa Marina Piazza di Gender, le ragioni stanno nella scarsa “accoglienza sociale”: per le donne è difficile conquistare e mantenere il lavoro⁴.

² http://www.centrostudi-odc.it/project/re-startproject.eu/ita/download/report%20italy_it.pdf

Si veda anche:

http://www.osservatoriowelfare.it/amministrazione/allegati/ANCI_italia_2004.pdf

³ Si veda il Rapporto BES 2013 sul benessere equo e sostenibile in Italia: <http://www.istat.it/it/archivio/84348>

⁴ <http://www.libreriadelledonne.it/troppo-poche-lavorano-e-la-fatica-raddoppia>

Per le donne, dato il progressivo invecchiamento della popolazione adulta, sono aumentati gli impegni legati all'assistenza degli anziani presenti nel nucleo familiare. Nei **modelli di welfare mediterranei tradizionali**, quali quello italiano, infatti, le **attività di cura e di servizi** sono tendenzialmente «**endogenizzate**» **nella famiglia**: la **donna** sposata, in una relazione stabile, ha un **forte carico di responsabilità domestiche e di cura, anche se o quando è occupata** e conseguentemente è più probabile che ad un certo punto non riesca a **conciliare i tempi di lavoro dentro e fuori casa** e si escluda dal mercato del lavoro retribuito, lasciando al maschio adulto, il breadwinner, le responsabilità preminenti nel guadagnare il reddito per mantenere la famiglia (con redditi più alti e forte stabilità occupazionale) (Barbieri, Mingione 2003⁵).

Una ricerca realizzata da Euromedia Research per la Fondazione Bellisario⁶, intervistando un migliaio di donne rappresentative del territorio e per età, rileva che un grosso problema per le donne lavoratrici resta la **conciliazione tra realizzazione professionale e realizzazione personale. La maternità resta un ostacolo (per le più giovani) o una rinuncia (per le over 45).**

Il dato di partenza è che comunque il 35,5% delle donne è pienamente soddisfatto di sé e del proprio ruolo, e ben il 63,1% si sente in qualche modo “potente” nella propria professione, sensazione valida soprattutto per le donne tra i 56-65 anni, con un buon livello di carriera, residenti nel Nord ovest, e soprattutto con figli.

Il punto dolente resta la scelta tra lavoro e maternità. Il 62,8% delle donne intervistate dichiara la scelta tra lavoro e maternità una scelta obbligata. Ecco perché quasi otto donne su dieci sono convinte che in Italia ci sia bisogno di programmi e iniziative per sostenere l'occupazione femminile. Come ad esempio un'organizzazione strutturale del lavoro in azienda più flessibile (35,6%) o la possibilità di scegliere orari personalizzati (13,7%).

Entro il primo anno di vita del figlio, esauriti i congedi di legge, **con difficoltà ad accedere al part time, senza la disponibilità di asili nido o in mancanza di nonni in salute che possano accudire i bambini, “il 29% delle madri, abbandona il lavoro**, soprattutto nelle basse qualifiche.

Il numero di donne che abbandona l'impiego dopo il secondo figlio, proprio per le difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, è in costante aumento. A Trento un'inchiesta ha individuato le donne tra i 28 e i 35 anni come il gruppo a più alto rischio povertà, per il fatto che sono le ultime della lista a trovare un lavoro⁷.

Ai livelli professionali alti, sul lavoro femminile pesa la **mancata gratificazione della carriera e della retribuzione**. Più si avanza nella scala aziendale, più la **differenza tra le retribuzioni di uomini e donne** (che in media è del 20%) aumenta, a scapito delle seconde. Mentre ai livelli bassi i contratti proteggono, avanzando nella gerarchia, scelte come quella del part time o del congedo parentale rallentano la carriera. Chi investe sulla professione deve farlo “bilanciando” sulla famiglia, perché in Italia il lavoro di cura pesa molto di più che negli altri Paesi europei.

⁵ http://www.osservatoriowelfare.it/amministrazione/allegati/Mingione_Barbieri_lavoro.pdf

⁶ <http://www.libreriadelledonne.it/una-ricerca-della-fondazione-marisa-bellisario/>

⁷ <http://www.libreriadelledonne.it/se-il-figlio-e-una-colpa/>

Il lavoro da casa non è ancora molto diffuso e predomina ancora la mentalità, per cui la produttività è legata alle ore trascorse in ufficio, per cui la donna – madre si ritrova penalizzata⁸.

In Italia la crescita dei livelli di istruzione delle giovani, il conseguente aumento dell'occupazione femminile e dell'emancipazione dai modelli di divisione sessuale del lavoro tradizionale, le generali **condizioni di vita mutate (aumento della longevità, instabilità dei matrimoni, diffusione delle famiglie monoparentali con figli minori a carico, e così via) non sono state accompagnate dall'aumento dei servizi, pubblici e privati, di welfare, quali la tutela della maternità, la cura dei figli, il diritto alla salute** (non solo in termini di accesso al sistema sanitario ma anche di reddito durante i periodi di malattia), **la tutela della vecchiaia, l'accesso ai diritti sociali "classici" (pensione), ecc.** (Barbieri, Mingione 2003).

L'altro dato rattristante è che, rispetto a quasi tutti i Paesi europei, **in Italia i giovani, specie quelli istruiti (che in Italia sono altrettanto penalizzati dei giovani non istruiti, sono molto più svantaggiati degli adulti.**

Dal rapporto scopriamo inoltre che in Italia molti lavoratori **optano per il lavoro autonomo** (il 30% degli occupati). A intraprendere la strada in proprio sono prevalentemente **lavoratori e lavoratrici adulti/e (e non giovani) in precedenza occupati in piccole imprese (e non disoccupati)** dove hanno avuto modo di acquisire competenze gestionali e costruirsi una rete di potenziali clienti (Barbieri 2001). Il lavoro indipendente è diffuso in Italia perché costituisce un importante canale di mobilità professionale e sociale, in un paese in cui prevalgono micro-imprese dove l'imprenditore e i suoi familiari in genere occupano le poche posizioni di vertice. Negli ultimi anni si è comunque assistito ad un **calo della libera professione**, che da un totale del 28% nel 1993 è passata al 26% già nel 2005.

Le imprese femminili sono quasi un milione e mezzo, il 23,4% del totale delle aziende italiane. Almeno **sette donne su dieci hanno creato la propria azienda da sole** (Rapporto Censis 2008)⁹, **non solo per necessità di lavorare** e per non far chiudere un'attività di famiglia, **ma anche per seguire una propria vocazione.** Fra loro, sottolinea il Censis, prevale una "cultura del profitto ben temperato", "un mix di atteggiamenti e azioni riconducibili a **modelli di capitalismo orientato a valorizzare l'impatto sociale, oltre che economico, del fare impresa**". Le donne adottano **stili di leadership "molto partecipativi"**. Vivono il rapporto con il lavoro come alienato se è povero di scambi e di relazioni. **Sono soddisfatte del lavoro se hanno delle buone relazioni**, soprattutto nelle relazioni con i colleghi e le colleghe (Cigarini, Marangelli 1998). Mettono al centro l'importanza di poter decidere qualcosa del proprio lavoro, la **competenza professionale e la formazione culturale più che la competizione**, il tentativo di tenere assieme vita e lavoro (Cigarini 2000). Desiderano avere la possibilità di **esprimere sé stesse, i propri desideri, le proprie capacità e competenze.**

Secondo il Rapporto annuale Istat relativo alla situazione del Paese nel 2010 (Istat, 2011) la condizione delle donne è peggiorata nella tipologia di lavoro in cui sono inserite. E' **diminuita, infatti, l'occupazione qualificata, tecnica e operaia ed è aumentata quella a bassa specializzazione, dalle collaboratrici domestiche alle addette ai call center.**

⁸ <http://www.libriadelledonne.it/donne-in-europa-carriera-negata/>

⁹ <http://www.libriadelledonne.it/le-imprese-femminili-nel-rapporto-censis-2008/>

<http://www.libriadelledonne.it/la-speranza-e-cooperativa-donne-e-export-nel-futuro-delle-medie-imprese/>

Si evidenzia, inoltre, **l'aumentato sottoutilizzo del capitale umano**: il 40% delle laureate ha un lavoro che richiede una qualifica più bassa rispetto ai titoli posseduti (Molaro 2011).

L'occupazione femminile invece cresce nei servizi ad alta intensità di lavoro e a bassa qualificazione, anche in seguito alle massicce regolarizzazioni riguardanti le donne straniere impiegate nei **servizi di cura e assistenza alle famiglie**. Sono inoltre presenti donne nell'**educazione e nel settore amministrativo, e nelle attività commerciali a contatto con il pubblico**.

La percentuale delle dirigenti d'impresa non raggiunge il 5%, le donne in Parlamento non superano il 13% (contro il 42% della Svezia e il 30% dell'India), nonostante le donne superino per istruzione e performance scolastica gli uomini¹⁰.

¹⁰ <http://www.libreriadelledonne.it/lavoro-femminile-troppe-risorse-nascoste-nellindifferenza>

IL MERCATO DEL LAVORO IN FVG: OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE IN TEMPI DI CRISI

L'analisi dei dati Istat relativa al Friuli Venezia Giulia nel triennio 2008-2010 rivela che la **recessione** sta colpendo **dal 2008** anche il Friuli Venezia Giulia, con un **impatto leggermente o perlomeno inizialmente diverso per uomini e donne**: la crisi ha coinvolto dapprima e con maggiore intensità settori e profili maschili, mentre la **flessibilità oraria e contrattuale ha permesso l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro ai gruppi target "deboli", tra cui le donne, rafforzando comunque i fattori di rischio collegati alla cronicizzazione della precarietà e della sotto-occupazione, quali lo scivolamento in situazioni di fragilità economica e sociale dei "working poor"** per i motivi già descritti (Cristini, Molaro 2011, p. 43-44, 51).

Nel **triennio di crisi 2008-2010** il tasso di attività regionale (indicatore che si ottiene rapportando la forza lavoro in età attiva, 15-64, alla popolazione coetanea) registra un calo di 7 punti (dal 68,2% del 2008 al 67,5% nel 2010), dovuto principalmente alla diminuzione del tasso di attività della componente maschile, particolarmente pronunciata nelle province di Gorizia e Trieste, mentre il tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle donne rimane stabile, ovvero aumenta lievemente (59,4% nel 2008 e 59,5% nel 2010), soprattutto nelle province di Gorizia e Udine (Cristini, Molaro 2011, p. 45-47). Le autrici notano, citando anche gli studi di Naldini e Saraceno (2011) e le varie ricerche Isfol (2010), che le donne cercano di far fruttare al meglio l'investimento fatto nell'istruzione, cercando di restare il più possibile nel mercato del lavoro, e che il principale motivo di abbandono è la **difficoltà di conciliazione con i tempi familiari**.

La componente femminile registra una **diminuzione dei tassi di occupazione e di attività nelle classi di età 25-34 e 35-44**, lasciando ipotizzare la scelta delle donne di uscire dal mercato per maternità o problemi familiari, **internalizzando i costi di assistenza e cura di figli o familiari anziani piuttosto che ricevere tali servizi (baby-sitter, spazi gioco, ecc.) dal mercato del lavoro**, poiché scarseggiano delle soluzioni organizzative *family friendly* che permettano di conciliare i tempi lavoro-famiglia in modo ottimale e perché i costi dei servizi integrativi risultano troppo elevati (Cristini, Molaro, 2011, p. 54, 57).

La Regione si è comunque attivata in questi anni per consolidare le politiche europee che privilegiano il **gender mainstreaming**, potenziare attraverso progetti specifici i **supporti** per consentire alle donne il **reinserimento o la permanenza nel mondo del lavoro con soluzioni flessibili e a domicilio, fornitura di baby-sitter e professionisti nell'assistenza e nella cura** (si veda, per esempio, i progetti "**Professionisti in famiglia**" e "**Si.con.te**"), prevedendo risorse specifiche per gli **interventi di riconciliazione, azioni positive** finalizzate alla sperimentazione di forme di **telelavoro family friendly** (lavoro da casa a distanza) finanziate dal Fondo Sociale Europeo, azioni positive da parte di enti locali con finanziamenti in base alla legge regionale 23/90 per progetti riguardanti percorsi di carriera, la riqualificazione professionale e l'accesso al lavoro per le donne, e cercando di rafforzare la presenza femminile nell'imprenditoria (v. progetto "**Imprenderò**").¹¹

¹¹ Si veda: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/dati-informazioni-mercato-lavoro>

Le ricadute della crisi fanno diminuire la percentuale di lavoratori e lavoratrici indipendenti, (da 3.136 nel 2008 diventano 1.668 nel 2010 con una riduzione del 46,8%, anche se **grazie ai supporti della Regione le imprenditrici al 30 settembre 2012 sono il 23,8% del totale**), particolarmente **nel terziario**, mentre **cresce l'occupazione femminile dipendente** (da 179mila/82,1% del 2008 a 187mila/85,6% del 2010), specialmente nel settore dei **servizi** (7mila lavoratrici) (Cristini, Molaro 2011, p. 64, 65). Secondo l'indice Confartigianato Donne, Imprese e Lavoro 2011, comunque, **il Friuli Venezia Giulia risulta la regione più favorevole allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile, con Udine al primo posto**, capace di mettere a disposizione delle donne le migliori condizioni dell'habitat economico per fare impresa e per operare attivamente sul mercato del lavoro.

I percorsi di **lavoro a termine** interessano maggiormente le donne (sul totale degli occupati a tempo determinato, nel 2010 le donne sono il 53%), forse anche grazie **all'azione positiva** intrapresa dalla Regione che ha previsto **regolamenti attuativi degli art. 30-33 della LR 18/05** che declinano contributi a fondo perduto per le imprese che stabilizzano lavoratrici con oltre 35 anni e **l'estensione degli ammortizzatori in deroga** ai lavoratori a tempo determinato, agli/alle apprendisti/e, ai/alle soci/e lavoratori di cooperativa e ai/alle collaboratori/rici a progetto (Cristini, Molaro 2011, p. 68).

L'incidenza del part-time cresce nei servizi (il 33,9% nel 2010), fornendo una possibile soluzione *family friendly* alla conciliazione lavoro-famiglia da una parte, ma incidendo significativamente sulla qualità dell'occupazione, i livelli di reddito e previdenziali dall'altra (Cristini, Molaro 2011, p. 71, 72).

Le donne disoccupate con esperienza nel 2010 sono 12.834, quelle in cerca di prima occupazione 2.455 (Cristini, Molaro 2011, p. 73). Il **tasso di disoccupazione femminile** nel triennio considerato rimane quasi invariato (6,4% nel 2008 e 6,5% nel 2010), **in lieve calo in provincia di Gorizia e Trieste, sempre inferiore rispetto al dato nazionale** (9,7%). Pordenone è l'unica provincia in cui il tasso di disoccupazione delle donne cresce nel triennio (da 4,4% a 7,9%). La **disoccupazione giovanile (15-24 anni)** va dal 11,5% nel 2008 al 14,8% nei maschi e dal 17,7% nel 2008 al **22,1% nel 2010** per le femmine, comparata al 26,8% del tasso di disoccupazione giovanile nazionale per i maschi e quello di 29,4% per le femmine (Cristini, Molaro 2011, p. 75-6). **Aumenta anche la disoccupazione di lunga data, in particolare per le giovani donne di età 15-24** (dal 2,6% a 8,1%). Le donne inattive sono 158mila unità nel 2010, quelle potenzialmente attive l'11,5% delle inattive. In base all'analisi dei dati amministrativi Ergon@t (Cristini, Molaro 2011, p. 83-92), **le classi maggiormente interessate dal calo di assunzioni sono i/le giovani, i/le 25-34enni e gli/le over 55enni**. Le lavoratrici senior sono quelle che registrano il rallentamento più intenso di avviamenti nel triennio 2008-2010 con una diminuzione del 23,9% (contro il 17,4% dei maschi). Il maggior numero di movimenti di assunzione riguardanti le donne si ha nel **ramo alimentare**, che tuttavia registra nel triennio una riduzione del 24,9%. Il secondo ramo di attività per numero di movimenti femminili è **nell'industria metalmeccanica, elettrica/elettronica e delle occhialerie**, che registra una diminuzione del 43,3% delle assunzioni nel 2009, ma una ripresa della domanda nel 2010. Il terzo ramo, quello del **legno-mobilio**, registra quasi un dimezzamento dei movimenti. Recupera invece il volume di assunzioni rispetto agli anni precedenti il **settore tessile**. Nella **ricezione alberghiera e ristorazione** il numero di movimenti rimane elevato (21,7% sul totale delle assunzioni di donne nei servizi nel 2010), mentre si rileva una riduzione per **l'istruzione, i servizi, le attività ricreative e il trasporto** e una dinamica positiva per il ramo di attività della comunicazione e dell'**informatica, della difesa e della pubblica amministrazione**. Un terzo delle assunzioni rilevate nei servizi riguarda **l'istruzione**. **La sanità e l'assistenza** riducono i movimenti di

assunzione del 22.1%. In generale **si dimezzano le assunzioni a tempo indeterminato** (-51%), si riduce di oltre un terzo l'apprendistato, **diminuiscono il lavoro di tipo autonomo** (collaborazioni a progetto, coordinate e continuative, associazioni in partecipazione), **somministrato** (ex lavoro interinale) **e il tempo determinato, aumentano i lavori socialmente utili e di pubblica utilità e i tirocini**, in modo pressoché uguale per i maschi e per le femmine, ad eccezione dei tirocini il cui aumento interessa maggiormente le donne. L'ingresso nelle liste di **mobilità** in termini percentuali **incrementa maggiormente per le donne** (+30,7% rispetto al 25% maschile nel 2010), prevalentemente nella ristorazione, nella logistica e negli altri servizi delle imprese. Aumentano, inoltre, i licenziamenti nelle attività dedicate ai servizi alle persone e nell'editoria, telecomunicazioni e *software house*.

In base ai dati del sistema informativo Excelsior¹² raccolti da Unioncamere – Ministero del Lavoro per il triennio, viene evidenziato che nel 2010 in tutte le province del Friuli Venezia Giulia prevale la quota percentuale di assunzioni per cui è indifferente il genere del candidato (Molaro 2011, p. 111). La provincia che risulta meno favorevole all'occupazione femminile in azienda è quella di Gorizia (il 9,6% dei nuovi posti di lavoro riservato alle donne e il 49% ugualmente valido sia per donne che uomini), mentre c'era per loro più posto in provincia di Trieste (19,1% dei posti esclusivamente riservati alla componente femminile e il 60,7% destinato indifferentemente a entrambi i generi) (Molaro 2011, p.112). Sempre nel 2010, i posti di lavoro nel settore dell'industria considerati adeguati alle donne rappresentavano soltanto l'8,5%. (Molaro 2011, p. 115). Anche nel settore dei servizi il 69,5 degli imprenditori datori di lavoro si dichiaravano indifferenti per il genere dei candidati. Si rilevava un **calo delle preferenze verso il genere femminile nei servizi turistici e nel commercio, un aumento del fabbisogno di lavoratrici invece nel manifatturiero, ovvero nell'industria tessile, dell'abbigliamento e delle calzature (44,4%), e nell'alimentare (23,8%)** (Molaro 2011, p. 117). **La preferenza per le assunzioni di donne è favorita negli studi professionali (42,1%), nei servizi culturali, sportivi e altri servizi alla persona, nell'istruzione e negli altri servizi formativi privati (37,5%),** nei servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (27,4%). Sono risultati indifferenti al genere del candidato da assumere, fornendo **uguali opportunità sia a maschi che a femmine, i servizi finanziari e assicurativi, la sanità, l'assistenza sociale e i servizi sanitari privati, il commercio al dettaglio, i servizi di alloggio e ristorazione, i servizi avanzati alle imprese, i servizi dei media e della comunicazione, i servizi informatici e delle telecomunicazioni.** Le imprese richiedevano più donne come tecnici nell'amministrazione, nelle attività finanziarie e commerciali, come tecnici paramedici, e specialisti della formazione e dell'istruzione (Molaro 2011, p. 120). Le donne erano prevalenti anche come **impiegate nelle attività commerciali e nei servizi (51,1% delle assunzioni femminili** contro il 17,4% di quelle maschili). La quota femminile di **professioni non qualificate** (poco al di sotto del 30% nel 2010) risulta superiore di oltre tre volte rispetto a quella maschile (7%). Le donne che rappresentano questo gruppo professionale rientrano fra il **personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia in imprese, enti pubblici e assimilati.** Nel 2010 per le figure professionali di elevato livello (*high skills*) le preferenze esplicite per gli uomini erano superiori di quelle per le donne (17,8% contro il 14,6%), mentre era il contrario prima della crisi economica (nel 2008 si registrava il 23,3% per le donne e il 20,8% per gli uomini). Per le professioni impiegatizie, il commercio e i servizi, invece, erano le donne con *medium skills* a essere ritenute più adatte degli uomini.

¹² Vedi: http://www.regione.fvg.it/rafv/export/sites/default/RAFGV/formazione-lavoro/dati-informazioni-mercato-lavoro/allegati/previsioni_extracom_FVG2013_consegna_7dic2012.pdf

Il ricorso al tempo indeterminato è calato in confronto alla corrispondente quota maschile (34,1% rispetto al 39%), mentre aumenta l'utilizzo dei contratti a tempo determinato (60% per le donne e 52,4% per i maschi). Nel complesso l'incidenza media del **part-time** femminile è incrementata dal 30,7% al 54,8% nel triennio, con l'offerta maggiore derivante dal settore del **turismo**. Nel 2010 il 23,7% delle figure femminili ricercate venivano considerate di difficile reperimento. Tra le cause le più segnalate erano la mancanza di disponibilità a esercitare la professione richiesta o dal fatto che si trattava di una professione nuova e che fossero assenti le strutture formative che preparassero all'esercizio della professione. **Durante il triennio di crisi esaminato si dimezza il fabbisogno di laureate e di giovani con qualifica professionale, mentre aumenta la ricerca di giovani diplomate o addirittura prive di titolo di studio.** Sembra continuare un **atteggiamento molto prudente nell'inserimento di nuovo personale**, aspettando segnali di ripresa economica, **tendendo ad offrire rapporti di lavoro flessibili con contratto a tempo determinato nel 60% dei casi femminili (non come risposta ai fabbisogni di conciliazione, ma per far fronte alle situazioni di crisi)**, mentre prima della crisi oltre la metà dei posti per le donne prevedevano un contratto a tempo indeterminato (Molaro 2011, p. 137).

Secondo i dati analizzati dall'Agenzia regionale del lavoro dal Sistema informativo Ergon@t (estrazione dati di novembre 2012), gli **occupati stranieri impiegati alle dipendenze** nelle aziende del Friuli Venezia Giulia che hanno lavorato almeno un giorno **in Friuli Venezia Giulia durante il 2011** sono poco più di **70mila**, un valore sostanzialmente stabile.

La percentuale dei **lavoratori e delle lavoratrici comunitari** è del **36,2%**. Oltre la metà della forza lavoro straniera risulta impegnata in attività del **terziario**, il 4,3% in attività commerciali e il 50,9% nei **servizi non commerciali**. Un lavoratore straniero ogni tre impegnato nel terziario lavora nei **servizi domestici presso famiglie e convivenze** (una quota del 36,4%). Il 22,2% lavora in attività collegate ai servizi di **alloggio e ristorazione**, il 13,6% in attività di servizi operativi di **supporto alle imprese** e l'8% in **servizi sanitari e di assistenza**.

Il 45,1% della presenza media straniera femminile è presente nelle seguenti attività economiche: **servizi sanitari e di assistenza (90,9%), servizi domestici presso famiglie e convivenze (84,2%), servizi delle attività ricreative e ludiche (74,5%), istruzione (68,3%), altri servizi alle persone (68,2%), servizi finanziari, assicurativi, attività ausiliarie (63,7%), alberghi e ristoranti (62,1%), altri servizi alle imprese (59,9%), negli studi legali, contabili, di consulenza, ricerca e sviluppo, pubblicità (48,8%) e nelle attività immobiliari (46,2%).** Nell'ambito dei settori industriali si riconferma anche nel 2011 la tradizionale prevalenza femminile dell'occupazione straniera nel settore tessile (52,7%). Significativa la presenza femminile nel Commercio (47,7%).

I cittadini dell'UE crescono continuamente. Nel biennio 2009-2010 i residenti comunitari salgono da 26.249 a 27.898, pari ad una variazione del +6,3. Per quanto riguarda le **nazionalità dei lavoratori stranieri**, al primo posto in graduatoria anche **nel 2011** c'è la Romania con il 23,9% del totale lavoratori stranieri; al secondo posto troviamo l'Albania, al terzo posto la Serbia e il Montenegro, al quarto l'Ucraina e al quinto la Croazia. I lavoratori provenienti da questi primi cinque Paesi da soli rappresentano il 49,4% del totale della forza lavoro straniera impiegata nel sistema produttivo del Friuli Venezia Giulia nel 2011. **Al sesto posto troviamo la Slovenia con 3.004 dipendenti, in calo del 2,8% rispetto l'anno precedente.**

LA PARTE SLOVENA DELLA REGIONE TRANSFRONTALIERA EURADRIA

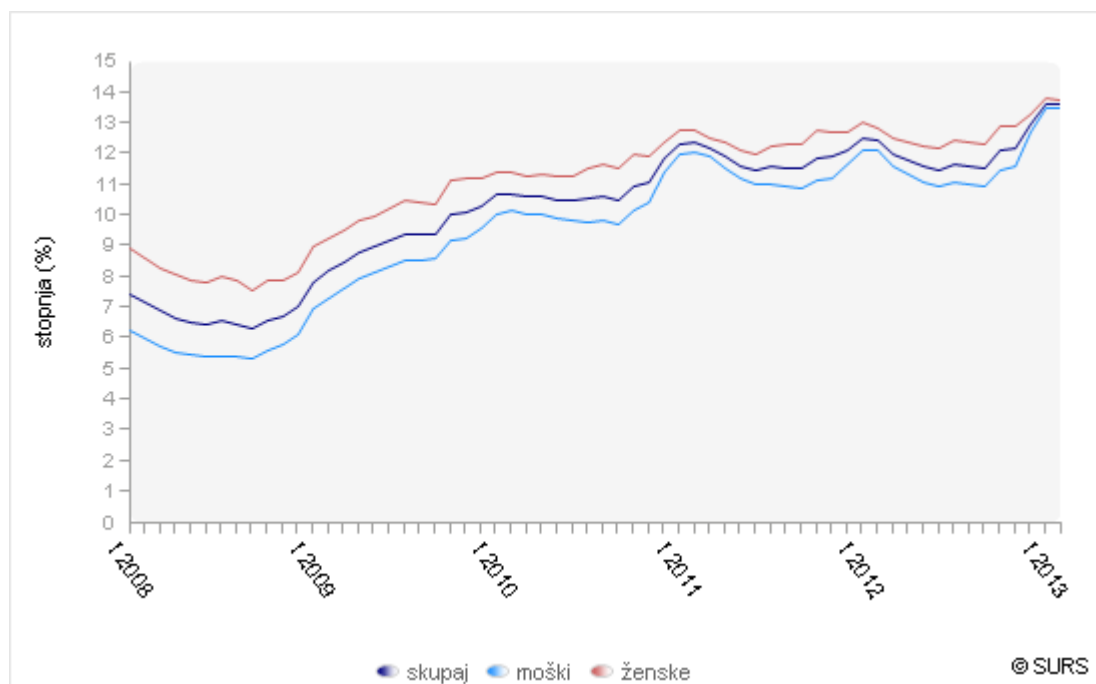
Sulla popolazione complessiva nazionale, **le donne in Slovenia sono di più dei maschi** (al 1.10.2012 vi sono 2.058.123 abitanti, di cui 1.039.646 femmine), in particolar modo tra le **anziane**. Questa differenza è dovuta **all'aspettativa di vita più alta** delle donne.

In generale sono **più istruite** della componente maschile, ma ricevono **salari più bassi**. A dicembre 2012 **le donne direttrici al vertice di aziende grandi e medio grandi costituivano il 26%**. Bassa è anche la **percentuale di donne in politica**¹³.

La maggior parte delle lavoratrici attive nel 2012 svolgeva il **lavoro di commessa**. Altre trovavano impiego **nei settori dell'educazione e istruzione, sanitario, farmaceutico, assistenza sociale, amministrativo, impiegatizio, dei servizi alla persona**. Le persone **attive** in generale erano 792.948 (di cui il **45,1% donne**), quelle **disoccupate** 118.061 (di cui il **46,1% donne**). A febbraio 2013 le donne disoccupate erano il 13,7% della popolazione¹⁴.

A rischio di povertà tendono ad essere le **donne con oltre 75 anni**. Nel 2011 il 15% delle donne slovene viveva al di sotto della soglia di povertà (il 24,1% delle donne over 60, il 34,6% di quelle sopra i 75 anni).

Indice di disoccupazione registrata per sesso (Slovenia; gennaio 2008 – febbraio 2013)



Fonte: SURS (www.stat.si) totale maschi femmine

¹³ http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=5353

¹⁴ http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5433

LA REGIONE OBALNO-KRAŠKA¹⁵

La regione statistica **Obalno-Kraška** si estende sul 5,2% della superficie slovena, comprende la parte costiera e quella dell'altipiano del Carso e confina con l'Italia, la Croazia e con il Mare Adriatico, fornendo alla regione un importante sbocco al mare. Il centro regionale amministrativo, commerciale, culturale e educativo è Koper – Capodistria, sede dell'Università della Primorska / Litorale e di un importantissimo porto commerciale che le dà il vantaggio di poter sfruttare notevoli potenziali in tutti i settori, soprattutto nei trasporti, distribuzione e logistica. Le infrastrutture dei trasporti sono molto ben sviluppate, soprattutto tra i due centri principali, Koper e Sežana, collegate da un'autostrada.

Nella regione statistica vivono **111.423 persone**, tra cui **77.977 le potenzialmente abili al lavoro (in età compresa tra i 15 e i 64 anni)**. L'indice di disoccupazione è inferiore rispetto alla media nazionale (**9,5% a giugno 2012**, con 4.893 persone disoccupate ad agosto 2012).

Tra i/le **disoccupati/e** spiccano persone **senza titoli di studio e gli/ le ultra 50enni**, che sono, oltre agli invalidi, quelli/e che più difficilmente trovano occupazione.

Tre quarti delle persone sono occupate nel settore dei servizi (in negozi, nel settore alberghiero o in quello turistico).

Le più importanti società / **datori di lavoro** operanti nella regione sono: Luka Koper d.d., Istrabenz turizem d.d., Cimos Koper d.d., Intereuropa d.d., Lama dekani d.d., Banka Koper d.d., Hoteli Bernardin d.d., Splošna bolnišnica (Ospedale generale) Izola, Adriatic-Slovenica zavarovalna družba d.d. (assicurazioni).

Il fabbisogno di lavoratori ne lavoratrici nella regione nel 2012 è calato significativamente, specie nell'edilizia e nel settore alberghiero, mentre è aumentato leggermente per i profili di **commessi/e (5223)**. I profili che si prevede diventino i **più richiesti** (per mancanza sul mercato del lavoro) oltre ai/alle commessi/e sono **camerieri/e (5131)**, **cuochi/-e e assistenti in cucina (5120, 9412)**, **guardie (5414)**, **addetti/e alle pulizie (9112)**.

¹⁵ <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=sl&acro=Imi&catId=2821&countryId=SI®ionId=SI0&langChanged=true>

La regione Goriška si trova dalla parte ovest della Slovenia lungo il confine con l'Italia e comprende l'11,5% della superficie del territorio del Paese. È dotata di una buona rete dei trasporti (un'autostrada che la collega al nord dell'Italia; autostrada e ferrovia verso il centro della Slovenia) e si trova sul cosiddetto corridoio dei trasporti paneuropeo. Il centro regionale amministrativo, educativo, economico e culturale è Nova Gorica, sede di un politecnico con facoltà specializzate nella protezione dell'ambiente, professioni economiche e ingegneristiche e scienze applicate.

È una delle regioni più sviluppate della Slovenia, pur con un andamento economico non sempre lineare, essendo caratterizzata da un forte divario fra l'area montana e delle valli e quella di Nova Gorica e comuni adiacenti.

I settori produttivi di maggior successo sono quelli degli apparecchi e dei strumenti elettrici, il settore alimentare (cibi e bevande) e quello dei mobili e della lavorazione del legno. L'adesione all'UE ha avuto conseguenze importanti sulla zona, contribuendo allo sviluppo del settore dei trasporti e dei servizi logistici nonché la proposta di numerose iniziative per progetti di sviluppo comune rivolti ad aziende di piccole e medie dimensioni.

Nella regione **vivono 119.236 abitanti (dati del 2012)**, di cui due terzi compresi nell'età tra i 15 e i 64 anni. La regione ha la **percentuale più alta di ultra 65enni**, in particolare nell'area di Tolmin.

Dal 2009 al 2012 è calato il numero di lavoratori e lavoratrici dipendenti e indipendenti per via della recessione che si è fatta notare particolarmente nel commercio.

L'indice di disoccupazione registrata nella regione aumenta dal 2009. A giugno 2012 risultava del **9,5%**. Dall'inizio della recessione economica alla fine del 2008 al 2012 il numero delle persone disoccupate è raddoppiato (5.275 persone ad agosto 2012, di cui **il 58,1% maschi, il 37,4% di ultra 50enni, il 14,3% di invalidi**).

I datori di lavoro più importanti nella regione sono: gli hotel, i casinò HIT hoteli, igralnice, turizem d.d. Nova Gorica, LETRIKA (ISKRA AVTOELEKTRIKA) D.D., ETA CERKNO d.o.o. Tovarna elektrotermičnih aparatov, HIDRIA ROTOMATIKA d.o.o., SPLOŠNA BOLNIŠNICA DR. FRANCA DERGANCA Nova Gorica (ospedale generale), KOLEKTOR SIKOM Komutacijski in rotacijski sistemi d.o.o., MLINOTEST Živilska industrija d.d. (industria alimentare), ELEKTRO PRIMORSKA podjetje za distribucijo električne energije (distribuzione elettrica), d.d., FRUCTAL živilska industrija d.d. (industria alimentare), ITW METALFLEX, TEHNIŠKI ŠOLSKI CENTER NOVA GORICA (Istituto scolastico tecnico), ZDRAVSTVENI DOM (Ambulatorio medico).

Nel periodo gennaio – agosto 2012 il maggior numero di posti di lavoro era nel settore dell'edilizia, del commercio e dell'istruzione. Rispetto all'anno precedente, tuttavia, **il fabbisogno di lavoratori e lavoratrici è diminuito del 17% (specie nell'istruzione), aumentato nel commercio, nelle attività finanziarie e assicurative, nel settore medico e in quello dell'assistenza sociale.** I lavoratori non specializzati trovano tendenzialmente impieghi a breve termine.

Si prevede una maggior richiesta di lavoratori nei settori medici, dell'assistenza e della cura, nel turismo, ma anche un maggior fabbisogno di ingegneri (2144, 2151), medici di medicina generale e specialisti (2211, 2212), dentisti (2261), professionisti nell'educazione e nell'istruzione (2359), esperti in contabilità (2411), infermieri e assistenti (3221), cuochi (5120), camerieri (5131).

¹⁶

LA REGIONE NOTRANJSKO-KRAŠKA¹⁷

La regione della Notranjsko-Kraška occupa il 7,2% del territorio sloveno e si trova al sud, confinante con la Croazia.

Nella regione vivono **52.387 abitanti (dati 2012)**. Il turismo, collegato all'agricoltura, è particolarmente sviluppato grazie alla presenza delle Grotte di Postumia e del lago risorgivo Cerknjško jezero. Molte le aziende che esportano nell'industria del legno e dei metalli.

I lavoratori attivi sono 16.554 (agosto 2012, con un calo del 4,6% rispetto al 2011). Il tasso di **disoccupazione** registrata (giugno 2012; 2.457 persone disoccupate ad agosto 2012, **tra cui molte donne, ultra 50enni, disoccupati di lunga data, invalidi**) è del **9,3%** (in confronto ad una media nazionale dell'11,5%).

I posti di lavoro scarseggiano per i profili più istruiti, motivo per cui i giovani tendono a cercare lavoro nella capitale, grazie anche ai miglioramenti nelle infrastrutture dei trasporti.

Le aziende più importanti nella regione sono: Kovinoplastika Lož d.d., Ydria motors d.o.o., Kolektor LIV d.o.o., Pivka d.d., Brest-Pohištvo d.o.o., LIV Hidravlika in Kolesa d.o.o..

Nei primi mesi del 2012 il fabbisogno di lavoratori era prevalente nei settori manifatturiero, dell'edilizia, dell'istruzione, del commercio, in particolare a favore di persone poco qualificate/non specializzate.

Si prevede un aumentato fabbisogno per mancanza nel mercato del lavoro dei seguenti profili: ingegneri (2144), educatori (2342), insegnanti di musica (2354), commessi/e (5223), conducenti di autobus (8331).

¹⁷

LA REGIONE EURADRIA NEL COMPLESSO

Complessivamente, l'area di ricerca Euradria ha un **superficie di 12.681 kmq, dei quali 7.856 nel territorio italiano e 4.825 in Slovenia, circa un milione e mezzo di abitanti** e una densità media della popolazione più elevata nell'area italiana a ridosso del confine rispetto a quella slovena, a causa della presenza di città di dimensioni significative come Trieste e Gorizia. La frontiera terrestre tra Friuli Venezia Giulia e Slovenia si estende per circa 200 km, sui quali operavano **16 valichi di “prima categoria”** (dedicati al traffico internazionale) e **38 di “seconda categoria”** (riservati al traffico locale) – **che dal 2007 hanno acquistato un nuovo status con l'ingresso a pieno titolo della Slovenia nell'area Schengen, lo spazio di libera circolazione all'interno dell'UE.**

Il trasporto pubblico locale è migliore sulla parte italiana rispetto a quella slovena. Le **connessioni transfrontaliere sono molto scarse o a volte addirittura inesistenti**, anche se l'apertura dei confini ha rinvigorito l'utilizzo di alcune strade che permettono un collegamento più veloce in alcune zone a confine (per es. Opatje selo – Dol).

IL TRANSFRONTALIERATO

Storicamente la regione transfrontaliera tra Friuli Venezia Giulia e l'area a ridosso del confine con la Slovenia è da sempre caratterizzata dal fenomeno del frontalierato.

Si definisce **lavoratore o lavoratrice transfrontaliero/a la persona che risiede nel territorio di uno Stato ed è occupato in un altro Stato, e che rientra nel luogo di residenza, distante non più di 50 km dal valico confinario, almeno una volta la settimana.**

Il profilo del frontaliero è sempre stato di poca rilevanza statistica e numerica rispetto all'insieme dei fenomeni migratori nel resto del Paese, è rimasto concentrato nei territori del Friuli Venezia Giulia che geograficamente confinano con la Slovenia e coinvolgeva in genere il flusso transfrontaliero asimmetrico di lavoratori e lavoratrici verso l'Italia piuttosto che verso la Slovenia. Per questi motivi **i flussi transfrontalieri non sono mai stati monitorati in modo sistemico e integrato da entrambe le parti del confine. La consistenza effettiva rimane pertanto previsionale, di stima. Mancano dati completi sull'ampiezza del fenomeno, sulla sua componente sia regolare che irregolare. La tracciabilità delle mobilità lavorative si è complicata ulteriormente con il cambiamento di status giuridico dei cittadini sloveni a partire dal 2004, passati dalla condizione di “lavoratori extracomunitari” a quella di “lavoratori comunitari”, titolari del diritto soggettivo alla libera circolazione, non più soggetti a procedure di controllo e rilascio di specifici titoli di soggiorno o autorizzazioni al lavoro in Italia.**

Con l'entrata della Slovenia nell'Unione Europea (1 maggio 2004), la normativa che regolava l'ingresso per motivi di lavoro ai cittadini sloveni, da ottenersi base ai numeri e procedure delle quote previste dal ministero secondo le leggi nazionali sull'immigrazione, è quindi cambiata. L'Italia ha applicato la moratoria nell'accesso al lavoro, tenendo in vita il **regime delle quote fino al luglio 2006.** Successivamente sono rimaste irrisolte per lungo ancora molte questioni pratiche, tra cui la questione fiscale, con i lavoratori e le lavoratrici frontaliere a rischio di doppio carico fiscale (tassazione nel paese in cui la prestazione lavorativa è svolta e tassazione nel paese di residenza).

Gli accordi bilaterali Italia-Slovenia (contenuti nella Convenzione firmata a Lubiana l'11 settembre 2001) dovevano impedire questo rischio, ma la ratificazione si è fatta attendere per anni.

A luglio del **2006 l'Italia ha riconosciuto il diritto di libero ingresso per i lavoratori provenienti dalla Slovenia**. Pertanto, i lavoratori sloveni godono degli stessi diritti di quelli italiani, con l'eccezione di alcune professioni ancora riservate ai cittadini italiani (polizia, esercito, ecc.). Non è più necessario il permesso di lavoro per i cittadini sloveni che decidono di lavorare in Italia. **Per alcune figure professionali è però ancora necessario il riconoscimento della professione regolamentata¹⁸.**

Come si sottolinea già in un altro rapporto Eures del 2008 (pag. 54)¹⁹,

***“mancano dati derivanti da un sistema standardizzato e armonizzato di rilevazione; mancano censimenti specifici o item dedicati all'interno delle ordinarie rilevazioni statistiche; manca una dimensione di approccio sistemico alla rilevazione del fenomeno che coinvolga i diversi soggetti** (uffici di assicurazione socio-previdenziale e lavorativa obbligatoria, uffici statistici di vari organismi pubblici e privati, enti locali, Centro per l'impiego della Repubblica Slovenia -Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Centri per l'impiego della province del FVG, Centro per l'assicurazione sanitaria della Slovenia-Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Aziende per i servizi sanitari del FVG, ecc...) dei due territori in un identico fine di osservazione e monitoraggio continuo, con un'azione comune di raccolta dati, scambio di informazioni, confronto su prassi, buone pratiche e problematicità.”*

*“Ciò permetterebbe di cogliere anche le **“zone d'ombra”** che si collegano al lavoro frontaliero, come ad esempio le presenze fortemente occasionali di lavoratori sloveni, che lavorano in Italia solo il fine settimana o nei pomeriggi dopo il loro lavoro regolare in Slovenia, in impieghi solitamente di tipo provvisorio, di difficile monitoraggio e non sottoposti a regolamentazioni legislative.” (ib., p. 54)*

LAVORATRICI SLOVENE IN ITALIA e LAVORATRICI ITALIANE IN SLOVENIA:

COSA DICONO LE RICERCHE

Nel 2000/2001 è stata condotta una ricerca sui flussi migratori lavorativi giornalieri tra Italia e Slovenia (Zupančič 2003), nella quale non risultavano flussi bidirezionali – sorprendentemente, non risultavano esserci lavoratori e lavoratrici migranti transfrontalieri dall'Italia alla Slovenia. Nella direzione opposta, **dalla Slovenia all'Italia, si stimava, invece, che 1800 persone passassero ogni giorno il confine di Škofije per motivi lavorativi e che il maggior flusso avveniva tra la regione Obalno-kraška in Slovenia e la provincia di Trieste**, coinvolgendo donne di diverse età, ma prevalentemente **donne in pensione** (v. anche Bratož 2009, 63), che svolgevano **lavori di assistenza e cura degli anziani e aiuto nelle faccende domestiche**, rispondendo all'aumentato fabbisogno della città di Trieste in questo senso, data la grossa percentuale di persone anziane (Zupančič 2003, 86-7).

¹⁸ Per maggiori informazioni: <http://www.cimea.it>.

¹⁹ http://www.euradria.org/images/stories/PDF/Ricerca_Euradria_Ita.pdf

Secondo altre ricerche, **nel 2007**, senza contare quelli/e che lavoravano “in nero”, senza alcun tipo di contratto, **si stimava che lavorassero in Italia circa 1200 cittadini/e sloveni/e, mentre nel 2011 i/le cittadini/e sloveni dipendenti in Italia ammontavano a 3.004.**

In una ricerca condotta **nel 2010** (Hrvatini 2010), su un campione di 106 intervistati/e, **il 71,40% dei/le giovani sloveni/e dai 28 ai 35 anni aveva già pensato di andare a cercare lavoro in Italia** (il 63% di quelli/ dai 18 ai 27 anni, il 50% della classe di età 38-47 e il 46% della classe di età 48-57), in particolar modo ciò era valido per coloro che avevano solo la scuola professionale. Molti/e tra i/le migranti giornalieri/e erano anche pensionati/e. La **componente femminile aveva mostrato interesse per un lavoro oltreconfine nel 53,10% dei casi** (in confronto con il 73,80% dei maschi). Per tutti la **principale motivazione era di natura economica** (v. anche Maraspin 2009), ovvero avere uno stipendio maggiore, e insoddisfazione rispetto alle condizioni materiali attuali. Il 23% delle persone intervistate avevano già avuto un impiego in Italia, ma oltre tre quarti di esse senza un regolare contratto (**tutte le donne intervistate lavoravano in nero**), ed erano soddisfatte del proprio lavoro, visto per la maggioranza come **fonte di reddito aggiuntivo**, più che come unica fonte di introito. Intervistando in profondità 8 donne nel 2009, Žerjal ha notato che **la maggior parte delle donne trova lavoro oltreconfine tramite conoscenti, parenti e amiche che creano una vera e propria rete informale di scambio di informazioni e referenze** (v. anche Verginella 2006). **Lavorare in nero conviene** (Hrženjak 2007, 86), perchè percepiscono un guadagno migliore (dai 7 ai 13€ orari), fornendo un vantaggio economico anche al datore di lavoro. Con l'entrata della Slovenia in Unione Europea inoltre si evita anche il rischio dei controlli e dei sospetti per i quotidiani passaggi del confine.

Dai dati della regione, risulta che **nel 2005, 1700 occupati provenivano dalla Slovenia (di cui il 26,8% donne)** e rappresentavano il 4,8 % dei lavoratori e delle lavoratrici comunitari presenti in Friuli Venezia Giulia, con un incremento di presenze del 23,5% rispetto al 2004. L'età media dei lavoratori e delle lavoratrici slovene era di 38,9 anni.

Secondo la ricerca del 2009 (Maraspin 2009), **il trend delle migrazioni lavorative giornaliera e temporanee, sia quelle registrate che quelle illegali, è in aumento** in relazione alla specificità del mercato di lavoro italo-sloveno e grazie all'assenza di confini fisici all'interno dell'area di Schengen. Dalle interviste effettuate risulta che la maggior parte delle donne slovene si sposta verso Trieste in macchina di proprietà per lavorare come **assistenti domestiche (per stirare, pulire, cucinare, ecc.), baby-sitter e educatrici in doposcuola o badanti (in pensione o iscritte come disoccupate in cerca di occupazione) dall'Istria slovena che magari conoscono l'italiano almeno a livello base e lavorano in nero** (nonostante le varie iniziative regionali attivate per arginare e regolarizzare questo fenomeno, le stime parlavano di **6mila – 8mila persone**), **guadagnando bene e lavorando anche per molti anni di seguito presso le stesse famiglie (anziani), a volte accompagnandoli anche in vacanza**, fornendo continuità alla tradizione dei lavori domestici in nero che era comune già ai tempi della Jugoslavia, oppure lavorano come **lavoratrici occasionali (anche per traduzioni) e stagionali per la raccolta di frutta e ortaggi e a breve termine impiegate nella ristorazione o come commesse nei negozi, segretarie di avvocati, nell'istruzione o in case di cura**. Si rivela inoltre la fuga dei cervelli verso altri paesi europei.

Per le candidate slovene che non parlano l'italiano questo è un ostacolo particolarmente nei profili più specializzati (persone laureate) e con maggiori esperienze. Nel 2008 veniva evidenziato in particolare l'ostacolo alla mobilità per i medici italiani nella zona di Capodistria-Koper. Oltre alla scarsa conoscenza della lingua slovena da parte dei medici italiani, i procedimenti di

riconoscimento dei titoli di studio italiani in Slovenia sono molto lunghi, ostacolando l'accesso alle opportunità lavorative.

I dati riportati dal documento di lavoro redatto per l'EURES T Euradria Italia-Slovenia nel 2006, ottenuti incrociando i dati di varie ricerche precedenti, stimavano una presenza di lavoratori frontalieri (sloveni e croati) che giornalmente o settimanalmente varcavano il confine intorno alle 10.000 unità, 1.850 passaggi giornalieri per motivi di lavoro attraverso il valico di Gorizia e circa 7/8.000 unità al giorno attraverso i valichi di Trieste e Udine (EURES T 2006).

Il flusso di lavoratori/lavoratrici italiani/e in Slovenia è meno consistente, perché i profili occupazionali proposti in Slovenia sono generalmente più bassi, così come il profilo retributivo, ma anche per la mancata conoscenza della lingua e per la difficoltà ad ottenere il riconoscimento delle proprie qualifiche professionali e formative. Perlopiù si tratta di persone della minoranza autoctona slovena in Italia che non subiscono l'ostacolo linguistico.

Già nell'analisi socio-economica dell'area transfrontaliera del partenariato EURES T del 2006 (p.39, rapporto EURES 2008, p. 55) rilevava **fra gli ostacoli alla mobilità tuttora esistenti differenze rispetto al mercato del lavoro (opportunità lavorative, procedure di assunzione, vantaggi residenziali), differenze in ambito "culturale" (lingua, accettazione dell'estraneo), differenze nelle legislazioni nazionali (tasse e contributi sociali, legislazione sul lavoro, riconoscimento delle qualifiche), familiari e/o personali (tempo e reti sociali e familiari) e soprattutto gli impedimenti dovuti alla diversità linguistica e al riconoscimento dei titoli** (malgrado su questo fronte l'UE abbia cominciato ad intervenire con la direttiva 2005/36/CE, che ha sostituito integralmente le direttive 89/48/CEE e 92/51/CEE).

A prescindere dalle stime espresse nelle summenzionate ricerche, i dati dell'Istituto per l'assicurazione medica slovena (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije) ci rivelano che **nel 2012 avevano un lavoro in Slovenia soltanto 417 cittadini/e italiani/e** (308 nel 2011, 246 nel 2010, 263 nel 2009; 124 nel primo trimestre del 2013²⁰). Questi dati sono in base al modello M-1 per l'assicurazione medica, pensionistica e di invalidità del/la lavoratore/lavoratrice.

Il ministero delle finanze e l'ufficio per la riscossione delle tasse sloveno non tiene dati sui lavoratori transfrontalieri che ogni giorno si spostano per lavoro. Nel 2009, tuttavia, 1961 persone e **2347 nel 2010 avevano richiesto l'agevolazione nella dichiarazione dei redditi slovena per i lavoratori transfrontalieri**²¹. Il paragrafo 5 dell'articolo 113 della legge sui redditi prevede delle agevolazioni specifiche aggiuntive per coloro che lavorano oltreconfine, ovvero la riduzione della base tassativa del reddito di circa 7000 euro all'anno (7211,57 per l'anno 2011 e 7406,28 per il 2012). L'agevolazione è stata considerata per la prima volta per l'anno contributivo 2009. Ai migranti giornalieri sono inoltre concesse delle agevolazioni per le spese di trasporto e di mensa collegate al rapporto di lavoro con un datore di lavoro non residente in Slovenia. Sicuramente, però, i numeri così ottenuti non tengono conto delle molte persone che non sono nemmeno a conoscenza di questa agevolazione o non dichiarano i propri redditi percepiti all'estero.

²⁰ www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/zaposlovanje_tujcev

²¹ <http://www.delo.si/gospodarstvo/makromonitor/obdavcitev-ne-sme-ovirati-trga-cezmejnih-delavcev.html>

IL PUNTO DI VISTA DEGLI ESPERTI (CONSULENTI E PARTNER EURES – T- EURADRIA)

Quante sono le lavoratrici frontaliere nell'area Euradria?

- Non ci sono dati certi, ma le stime parlano di oltre 5000 persone.
- Sono molte anche le persone che dall'Italia decidono di comprare casa o vivere in Slovenia a ridosso del confine, perché conviene di più e continuano a lavorare in Italia oppure se parlano lo sloveno trovano un lavoro in Slovenia.

In quali settori sono impiegate le lavoratrici transfrontaliere nell'area Euradria? Quali sono le tendenze? Quali gli ambiti in cui c'è ultimamente maggior richiesta di lavoratrici? Quali sono i bisogni del mercato percepiti? Quali sono le principali figure professionali ricercate? Quali caratteristiche possiedono / dovrebbero possedere?

- Nel settore dei lavori domestici, della cura degli anziani, della sanità, nelle attività di supporto in vari rami. Questo vale per il Friuli Venezia Giulia. Si percepisce comunque una fase di stallo nelle offerte di tutti i settori.
- Negli ultimi tempi nell'area transfrontaliera c'è maggior disponibilità di lavoratori non specializzati (low skills, per es. per lavori semplici nel settore produttivo, nei magazzini, nei negozi...), ma non c'è richiesta per queste tipologie di lavoratori né da una parte del confine né dall'altra.
- Molti/e Italiani/e in Slovenia insegnano nelle scuole. Li/e troviamo anche tra i/le dirigenti, i/le consulenti d'azienda, titolari d'impresa.
- Ritengo che in Italia potrebbero trovare occupazione più infermiere, ma le ostacola il lungo processo di riconoscimento della professione regolarizzata. Per questo riconoscimento bisogna aspettare molti mesi, a volte un anno intero e molti/e evitano di aspettare.
- I giovani senza esperienza non hanno molte possibilità di trovare lavoro all'estero, a meno che non siano inseriti in qualche percorso formativo-professionale. I datori di lavoro richiedono esperienza lavorativa.

Quali profili professionali si rivolgono a voi e in cerca di quali informazioni/consulenze?

- In particolare si rivolgono a noi profili con licenza media/di scuola secondaria... si aspettano di avere informazioni sui loro diritti inerenti il rapporto lavorativo. In particolare vengono da noi con domande sulla previdenza sociale e i diritti di indennità in caso di disoccupazione.
- A noi si rivolgono tecnici in economia, commesse, parrucchiere, assistenti sociali, lavoratrici domestiche. Negli ultimi tempi ci sono sempre più donne laureate in economia, ingegneri del traffico... Purtroppo però non riceviamo spesso richieste adeguate per queste figure dai datori di lavoro italiani. Molte clienti trovano lavoro da sole e vengono da noi ad informarsi soltanto della procedura di inserimento lavorativo, sulla tipologia dell'impiego, sull'assicurazione medica o sul riconoscimento dell'età lavorativa... sui diritti che concernono il rapporto di lavoro sostanzialmente.

Quali sono le principali problematiche che vi vengono segnalate dalle lavoratrici transfrontaliere con cui venite a contatto? Quali sono gli ostacoli che si ritrovano a dover affrontare?

Non noto differenze significative tra gli ostacoli delle donne e degli uomini nel lavoro transfrontaliero, ma è vero che ci sono in generale meno posti di lavoro a disposizione per le donne. Gli ostacoli più comuni che si verificano nel lavoro oltreconfine sono:

- la non-conoscenza della lingua
 - la non-conoscenza dei diritti dei lavoratori transfrontalieri, specialmente alla fine del rapporto di lavoro connessi con l'iscrizione all'Istituto per l'impiego e al diritto dell'indennità di disoccupazione
 - l'implementazione del diritto all'assicurazione medica e la conservazione di questa nel Paese di residenza, ricevere i modelli E-106 ovvero S1 da novembre
 - permessi per assenze per malattia sul lavoro
 - ricevere i modelli U1, certificati del periodo di lavoro e assicurazione all'estero
 - attività dei lavoratori temporanei oltreconfine
 - riconoscimento dei titoli d'istruzione e delle professioni
-
- I lavoratori / le lavoratrici transfrontalieri/e sloveni/e sono svantaggiati/e dopo il periodo di lavoro in Italia anche per quanto riguarda l'indennità di disoccupazione rispetto ai lavoratori italiani che sono impiegati nella stessa azienda e che hanno lo stesso posto di lavoro. In Italia, infatti, hanno diritto alla mobilità e ai relativi vantaggi (periodo più lungo di ricezione dell'indennità di disoccupazione, quote ricevute più alte, convenzioni per i datori di lavoro...). I lavoratori / le lavoratrici transfrontalieri/e sloveni/e, invece, che alla fine del rapporto lavorativo si iscrivono all'Istituto per l'impiego in Slovenia, questo diritto non ce l'hanno, perchè non viene riconosciuto in Slovenia.
 - Capita che i lavoratori transfrontalieri/le lavoratrici siano discriminati/e, penalizzati/e per la mancanza di riconoscimento dei titoli di studio. A Trieste lavora un noto medico sloveno che a parità di preparazione è meno pagato rispetto ai colleghi italiani.

Quali suggerimenti darebbe alle lavoratrici frontaliere o a chi sta per decidere se lavorare a livello transfrontaliero o meno? Quali sono le informazioni essenziali che sarebbe utile avere nella scelta del lavoro oltre confine?

- Nella ricerca di qualsiasi lavoro le lavoratrici sottoscrivono anche contratti che non sono del tutto in linea con le leggi, per cui consigliamo a tutte di portarci a verificare il contratto prima di firmarlo.
- Innanzitutto che sappiano che ci si aspetta da loro che siano capaci di comunicare in lingua italiana, che abbiano delle esperienze lavorative nel settore in cui hanno intenzione di candidarsi.
- Devono anche sapere che in Italia, così come in altri Paesi, alcuni lavori sono regolarizzati e che possono essere svolti soltanto da chi ha precedentemente richiesto il riconoscimento della licenza a svolgere queste professioni. Questo richiede dei procedimenti molto lunghi...

- In Italia tendenzialmente i datori di lavoro non rimborsano le spese di trasporto da casa al lavoro o l'indennità di mensa, per cui prima di accettare l'impiego è bene prendere in considerazione questi aspetti...
- Ci sono già stati vari manuali con tutta una serie di informazioni per i bisogni delle lavoratrici transfrontaliere, a loro utili.
- Sarebbe **utile informarsi e riunire alcune informazioni**, quali:
 - Come procede l'assunzione oltreconfine
 - Cosa fare per ottenere i riconoscimenti dei titoli di studio e dell'abilitazione a svolgere determinate attività professionali
 - Le tipologie di lavoro, i vari tipi di contratti lavorativi
 - Dove e come cercare lavoro oltreconfine
 - Modelli di CV e lettere d'accompagnamento
 - Come richiedere l'indennità di disoccupazione
 - Presentazione dei modelli internazionali E ovvero U per il riconoscimento degli anni lavorativi, il trasferimento del diritto all'indennità di disoccupazione dal Paese di residenza al Paese ospitante membro dell'UE/SEE, riconoscimento dell'assicurazione medica per i lavoratori transfrontalieri, i sussidi famigliari... per le donne lavoratrici in particolare i diritti in merito alla maternità e ai figli...
 - Le attività dei lavoratori oltreconfine temporanei
 - La tassazione dei lavoratori transfrontalieri, i doveri dei lavoratori nel Paese di residenza e in quello in cui lavorano...
- Sarebbe utile fare un'approfondita analisi sulle possibilità offerta dal mercato del paese frontaliero, soprattutto riguardo le reali possibilità di sbocco professionale offerte.

Ritiene che le strutture pubbliche collaborino bene, favorendo la mobilità transfrontaliera? Quali sono le difficoltà? Quali sono le lacune ancora da colmare, le mancanze, gli aspetti carenti e poco funzionali della mobilità lavorativa transfrontaliera? Ha qualche suggerimento sui miglioramenti che potrebbero essere implementati? Quali sono i punti di forza, da valorizzare delle strutture e dei servizi che si occupano di promuovere la mobilità lavorativa transfrontaliera? Conosce qualche esempio di buona prassi? Ci può fornire qualche esempio?

- Si percepisce una cattiva collaborazione ovvero mancanza di coordinamento dei singoli uffici che si occupano di lavoro e rapporti lavorativi (ufficio per il lavoro, ufficio per le pensioni, per le tasse, per l'ispettorato del lavoro...) in entrambe le parti del confine.
- Da parte dei Centri italiani per l'impiego non riceviamo informazioni sul grado di successo o insuccesso dei lavoratori sloveni suggeriti e nemmeno i contatti dei datori di lavoro.
- Secondo me **le strutture pubbliche non collaborano molto bene**. Come avevo già accennato prima, i **cittadini sloveni** a cui termina il contratto di lavoro in Italia, sono **troppo poco informati dei diritti e degli obblighi** che hanno da disoccupati. Non sanno proprio che esistono regole specifiche per i lavoratori transfrontalieri, che devono iscriversi al Centro per l'impiego nel comune e nel Paese in cui risiedono e che possono qui ricevere il diritto all'indennità di disoccupazione, che devono rispettare certe scadenze per queste richieste e presentare la documentazione richiesta. Succede anche che ritardino, perchè non sanno...
- Per esempio, il lavoratore sloveno che trova un impiego in Italia, se vuole mantenere l'assicurazione medica in Slovenia, **deve richiedere da solo il modello E-106 all'Azienda**

sanitaria in Italia e restituirlo alla stessa istituzione nel Paese di residenza. Non succede in automatico. Se le persone non vengono da noi, non sanno queste cose e alcuni lavoratori transfrontalieri si pagano l'assicurazione medica nel Paese di residenza.

- **Al termine del contratto di lavoro in Italia**, i cittadini sloveni dovrebbero essere informati immediatamente **dell'obbligo di richiedere il modello U-1 all'INPS (Attestato del periodo lavorativo e assicurativo all'estero)**, in quanto avranno **diritto all'indennità di disoccupazione** soltanto dal momento in cui questo modello viene consegnato al Centro per l'impiego in Slovenia. In pratica succede che si debba aspettarlo anche 6 mesi, soprattutto quando è il nostro Istituto a richiedere questi modelli come obbligo d'ufficio.
- **I procedimenti per farsi riconoscere i titoli di studio e l'abilitazione a svolgere certe professioni richiedono moltissimo tempo.**
- I lavoratori transfrontalieri devono andare da un'istituzione all'altra. **Non ricevono tutte le indicazioni utili in un posto solo.**
- Buona l'esperienza di collaborazione tra gli attori inclusi nel partenariato Euradria.
- Abbastanza bene. Le difficoltà riscontrate riguardano lo scarso coordinamento tra gli enti preposti e di conseguenza sarebbero utili degli incontri al fine di favorirlo.
- Consiglierei uno **scambio sistematico delle informazioni** sui posti di lavoro disponibili nell'area transfrontaliera. Al momento ne riceviamo poche e ogni 10 giorni, soltanto da Nova Gorica. Secondo me dovremmo metterci d'accordo di ricevere queste informazioni da tutti i centri per l'impiego nell'area transfrontaliera. Inoltre non riceviamo i contatti dei datori di lavoro, cosa che è invece una prassi con i centri per l'impiego austriaci, per una miglior intermediazione e per facilitare la mobilità della forza lavoro.
- Si potrebbe forse anche consigliare qualche **programma di politica attiva di assunzioni**, sovvenzioni per i datori di lavoro, vari percorsi di qualifica, corsi per coloro che cercano lavoro da entrambe le parti del confine, soltanto per lavoratori/rici transfrontalieri/e.
- Desidererei che qualche volta organizzassero una fiera per il lavoro transfrontaliero anche i Centri per l'impiego italiani nell'ambito del progetto Euradria. Si sente molta racheista in questo senso anche da parte degli sloveni/e che sono in cerca di occupazione.
- Non sono a conoscenza di esempi di buone prassi per quel che riguarda il lavoro femminile in Italia. Forse ci sono, ma non attraverso il nostro Istituto. In Italia è comune rivolgersi ad agenzie private più che ai centri per l'impiego pubblici, anche se questi ultimi dicono di darsi da fare per ricevere da parte dei datori di lavoro più richieste, ovvero posti di lavoro liberi.
- Qualche tempo fa l'Eures ha girato un **film** nel quale si è fatto vedere l'esempio di un lavoratore sloveno che ha trovato un impiego a tempo indeterminato nella fabbrica di pasta Zara oltreconfine, grazie a noi. Tramite le nostre consulenze e i colloqui al Centro per l'impiego di Capodistria hanno trovato lavoro lì più persone. Anche se il lavoro è più adatto agli uomini, hanno assunto a tempo indeterminato anche una donna...
- Molto utili sono le fiere per il lavoro transfrontaliero organizzate già varie volte in Slovenia (a Koper, Nova Gorica).
- Inoltre **incontri, seminari, riunioni con professionisti**, sia per coloro che sono in cerca di occupazione, sia per studenti e datori di lavoro, per facilitare la mobilità lavorativa.
- I consulenti Eures facciamo **aggiornamenti professionali continui** e abbiamo **molti scambi di informazioni** con i professionisti di altri Paesi.

IL PUNTO DI VISTA DELLE LAVORATRICI TRANSFRONTALIERE

CASO 1

Età:

32

Cittadinanza:

italiana, slovena

Appartenenza etnica (il gruppo etnico-culturale-linguistico con il quale si identifica maggiormente):

slovena

Dove vive?

Provincia di Trieste.

Con chi vive? Con il partner / marito.

Quanti figli ha? Nessuno.

Impegno familiare: Leggero, pochi carichi famigliari.

Titolo di studio: diploma di laurea (area: riabilitazione specialistica in pedagogia)

Attualmente lavora? Sì, lavora a tempo pieno (contratto a tempo indeterminato)

Che tipo di professione svolge? Logopedista, rieducazione e correzione dell'udito e del parlato

Dove lavora?

A Dutovlje, Sežana, Tomaj, Portorose.

Chilometri di distanza tra casa e lavoro:

40 km

Quanti giorni a settimana deve recarsi al luogo di lavoro oltre confine?

5

Il lavoro che attualmente svolge oltre confine è attinente al titolo di studio conseguito?

Del tutto.

Quali sono, a suo avviso, gli ostacoli / le difficoltà a trovare un lavoro conforme alle materie studiate e alla professionalità ottenuta?

Le difficoltà sono nel mercato del lavoro. Gli ostacoli sono nel riconoscimento dei diplomi in altri Paesi (in Italia, per esempio, per la mia figura professionale).

La paga che attualmente riceve è congrua / valorizza la professionalità ottenuta con il titolo di studio conseguito / la professionalità acquisita negli anni?

Abbastanza.

Quali sono le difficoltà / gli ostacoli ad ottenere una retribuzione congrua con il titolo di studio conseguito?

Nell'impiego statale le paghe si stanno abbassando vista l'attuale crisi.

Quali fattori hanno influenzato e/o modificato significativamente le sue progettualità di vita e di lavoro?

Esigenze e desideri personali.

Da quanto tempo svolge un lavoro oltre confine?

Da 7 anni.

Quali sono i motivi che l'hanno spinto a cercare lavoro nell'area transfrontaliera, anche dall'altra parte del confine?

Mi sono laureata a Ljubljana e ho subito trovato occupazione in Slovenia per non perdere tempo con il riconoscimento del diploma in Italia e per non essere nel frattempo disoccupata o malamente occupata.

Chi / che cosa le è stato particolarmente utile nella scelta / ricerca del lavoro transfrontaliero?

Impegno e motivazioni personali.

Quanto i seguenti fattori hanno influenzato la sua scelta della mobilità lavorativa transfrontaliera?

- 1) giovane età: abbastanza
- 2) distanza tra sede di lavoro e casa: per niente
- 3) possibilità di usare i mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro: per niente
- 4) lavoro coerente con il titolo di studio in possesso: del tutto
- 5) riconoscimento formale dei titoli di studio: del tutto
- 6) accesso alle informazioni su dove cercare lavoro oltre confine: per niente
- 7) conoscenza della/e lingua/e: molto
- 8) tipologia del contratto di lavoro: molto
- 9) paga percepita: molto
- 10) disponibilità di asili nido e scuole dell'infanzia: per niente
- 11) disponibilità servizi di supporto per la cura degli anziani: del tutto
- 12) possibilità di aggiornamento e crescita professionale: del tutto

13) collaborazioni e scambi : del tutto

14) disoccupazione di lunga durata: per niente

Ci può descrivere brevemente la sua esperienza di lavoro transfrontaliero?

Com'è stata la ricerca del lavoro transfrontaliero? Quali sono / sono state le difficoltà? Quali gli aiuti? Quali gli elementi di successo?

Non ho avuto difficoltà. Il mio profilo professionale manca in Slovenia, in Italia è definito diversamente. Il lavoro l'ho trovato subito. Le difficoltà iniziali erano legate alla non conoscenza del sistema sloveno, riguardo alla dichiarazione dei redditi (come e in che misura è regolamentata), alla paga in talleri sloveni... piccolezze.

Come è stata accolta all'inizio? Come viene accolta oggi?

- Come sono i rapporti con i colleghi?

- Come sono i rapporti con i datori di lavoro?

All'inizio mi hanno accolta bene e poi sempre meglio. Sono contenta che hanno capito che non sono Italiana 😊.

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' NEGATIVI / DIFFICILI del lavoro transfrontaliero che ha dovuto (deve) affrontare?

La dichiarazione dei redditi, il fatto di non avere la possibilità di usufruire di alcuni esoneri e vantaggi che invece spettano ai lavoratori in Italia, sebbene io sia residente in Italia.

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' POSITIVI del lavoro transfrontaliero che attualmente svolge o che ha svolto nel passato?

La professionalità, la qualità del lavoro, i valori lavorativi.

Su una scala da 1 (per niente) a 10 (del tutto), quanto si ritiene soddisfatta della sua esperienza di lavoro transfrontaliera ad oggi?

....9

CASO 2

Età:

50 anni

Cittadinanza: italiana, slovena

Appartenenza etnica (il gruppo etnico-culturale-linguistico con il quale si identifica maggiormente):

slovena

Dove vive?

Nova Gorica

Con chi vive? Con il partner / marito.

Quanti figli ha? 2.

Impegno familiare: Elevato, consistenti carichi familiari.

Titolo di studio: diploma di laurea (area: economia)

Attualmente lavora? Sì, lavora a tempo pieno (contratto a tempo indeterminato)

Che tipo di professione svolge? Professoressa

Dove lavora?

A Gorizia

Chilometri di distanza tra casa e lavoro:

6 km

Quanti giorni a settimana deve / doveva recarsi al luogo di lavoro oltre confine?

...5

Il lavoro che attualmente svolge oltre confine è attinente al titolo di studio conseguito?

Del tutto.

Quali sono, a suo avviso, gli ostacoli / le difficoltà a trovare un lavoro conforme alle materie studiate e alla professionalità ottenuta?

La crisi economica, i principi del sistema economico che non permettono uno sviluppo qualitativo della società, la realtà goriziana dove è del tutto irrigidita la mentalità imprenditoriale (siamo rimasti negli anni 80).

La paga che attualmente riceve è congrua / valorizza la professionalità ottenuta con il titolo di studio conseguito?

Per niente.

Quali sono le difficoltà / gli ostacoli ad ottenere una retribuzione congrua con il titolo di studio conseguito?

La crisi economica, i principi del sistema economico che non permettono uno sviluppo qualitativo della società: non c'è meritocrazia, per mancanza di lavoro c'è lo sfruttamento della forza lavoro e di conseguenza si è sottopagati.

Quali fattori hanno influenzato e/o modificato significativamente le sue progettualità di vita e di lavoro?

Essere al posto giusto nel momento giusto... caratteristiche personali: sacrificio, impegno, umiltà, investimento nella conoscenza.

Da quanto tempo svolge un lavoro oltre confine?

2 anni

Quali sono i motivi che l'hanno spinto / la spingono a cercare lavoro nell'area transfrontaliera, anche dall'altra parte del confine?

Avevo già abitato in Italia prima.

Chi / che cosa le è stato particolarmente utile nella scelta / ricerca del lavoro transfrontaliero, dall'altra parte del confine?

Niente e nessuno. Ho fatto tutto da sola.

Quanto i seguenti fattori hanno influenzato la sua scelta della mobilità lavorativa transfrontaliera?

- 1) giovane età: Per niente
- 2) distanza tra sede di lavoro e casa: Per niente
- 3) possibilità di usare i mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro: Per niente
- 4) lavoro coerente con il titolo di studio in possesso: Per niente
- 5) riconoscimento formale dei titoli di studio: Per niente
- 6) accesso alle informazioni su dove cercare lavoro oltre confine: Per niente
- 7) conoscenza della/e lingua/e: Per niente
- 8) tipologia del contratto di lavoro: Per niente
- 9) paga percepita: Per niente
- 10) disponibilità di asili nido e scuole dell'infanzia : Per niente

11) disponibilità servizi di supporto per la cura degli anziani: Per niente

12) possibilità di aggiornamento e crescita professionale: Per niente

13) collaborazioni e scambi : Per niente

14) disoccupazione di lunga durata: Per niente

Ci può descrivere brevemente la sua esperienza di lavoro transfrontaliero?

a) La RICERCA DEL LAVORO / le MOTIVAZIONI: Com'è stata la ricerca del lavoro transfrontaliero? Quali sono / sono state le difficoltà? Quali gli aiuti? Quali gli elementi di successo?

b) Il CLIMA LAVORATIVO / le RELAZIONI: Come è stata accolta all'inizio? Come viene accolta oggi?

Come sono i rapporti con i colleghi? Come sono i rapporti con i datori di lavoro?

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' NEGATIVI / DIFFICILI del lavoro transfrontaliero che ha dovuto (deve) affrontare?

La mia è una situazione specifica: da Nova Gorica mi sono trasferita a Gorizia negli anni '80 per motivi famigliari. Due anni fa mi sono trasferita nuovamente a Nova Gorizia.

Quando ho trovato lavoro negli anni '80 a Gorizia, venivo derisa e considerata inferiore come Jugoslava da parte degli studenti (e dei colleghi ovviamente). Adesso la situazione è cambiata; i giovani non danno più conto a queste cose. In quasi ogni famiglia c'è qualcuno che viene dall'altra parte del confine. Non si notano più differenze in questo senso...

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' POSITIVI del lavoro transfrontaliero che attualmente svolge o che ha svolto nel passato?

La crescita personale (la conoscenza del territorio, di più culture, lingue...).

Su una scala da 1 (per niente) a 10 (del tutto), quanto si ritiene soddisfatta della sua esperienza di lavoro transfrontaliera ad oggi?

9

Ritiene che le strutture pubbliche collaborino bene, favorendo la mobilità transfrontaliera? Quali sono le difficoltà? Ha qualche suggerimento su come migliorare la situazione?

Oggi sì!

Negli anni 80 in Italia c'erano troppi problemi burocratici per regolarizzare il proprio stato, la documentazione, ecc. Oggi in Slovenia questo è più facile e più veloce (forse per la situazione politica – europea).

CASO 3

Età: 34

Cittadinanza: italiana, slovena

Appartenenza etnica (il gruppo etnico-culturale-linguistico con il quale si identifica maggiormente): slovena

Dove vive? (luogo di residenza: paese/città, provincia)

Provincia di Trieste

Con chi vive? Con il mio partner / marito

Quanti figli ha? 2.

La donna diventa generalmente il punto di riferimento per gli altri membri della famiglia: marito, figli, nonni, animali domestici. Come definirebbe il suo impegno familiare?

Elevato, consistenti carichi familiari.

Di quale titolo di studio è in possesso? Diploma di dottorato (area: letteratura)

Attualmente lavora? Sì, lavoro a tempo pieno (contratto a tempo determinato)

Che tipo di professione svolge? Ricercatrice, docente universitaria.

Dove lavora?

A Koper.

Quanti chilometri di distanza (circa) ci sono / c'erano tra casa sua e il luogo di lavoro (se ne ha più di uno, indichi la distanza da casa del luogo di lavoro dall'altra parte del confine)?

45 km

Quanti giorni a settimana deve / doveva recarsi al luogo di lavoro oltre confine?

3

Il lavoro che attualmente svolge / svolgeva oltre confine è /era attinente al titolo di studio conseguito?

Molto.

Quali sono, a suo avviso, gli ostacoli / le difficoltà a trovare un lavoro conforme alle materie studiate e alla professionalità ottenuta?

Il mondo può cambiare velocemente e l'uomo deve imparare ad adeguarsi. Non è necessario, non è detto che si abbia il lavoro per il quale si ha studiato, perché i bisogni del mercato del lavoro cambiano molto velocemente.

La paga che attualmente riceve è congrua / valorizza la professionalità ottenuta con il titolo di studio conseguito?

Per niente.

Quali sono le difficoltà / gli ostacoli ad ottenere una retribuzione congrua con il titolo di studio conseguito?

Le differenze nei salari in Italia e Slovenia sono molto alte, specialmente per le persone ad alti livelli d'istruzione. La Slovenia dovrebbe adeguarsi maggiormente agli standard europei della paga media.

Quali fattori hanno influenzato e/o modificato significativamente le sue progettualità di vita e di lavoro?

Talenti e desideri personali (la voglia di insegnare), l'informarsi e cercare nuove opportunità di lavoro.

Da quanto tempo svolge un lavoro oltre confine?

Dal 2004 ad oggi.

Quali sono i motivi che l'hanno spinto / la spingono a cercare lavoro nell'area transfrontaliera, anche dall'altra parte del confine?

Non l'ho cercato; mi è stato offerto. Ho colto l'occasione, l'opportunità che mi è stata offerta.

Quanto i seguenti fattori hanno influenzato la sua scelta della mobilità lavorativa transfrontaliera?

- 1) giovane età: Molto
- 2) distanza tra sede di lavoro e casa: Abbastanza
- 3) possibilità di usare i mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro: Per niente
- 4) lavoro coerente con il titolo di studio in possesso: Molto
- 5) riconoscimento formale dei titoli di studio: Molto
- 6) accesso alle informazioni su dove cercare lavoro oltre confine: Per niente
- 7) conoscenza della/e lingua/e: Molto
- 8) tipologia del contratto di lavoro: Molto
- 9) paga percepita: Poco
- 10) disponibilità di asili nido e scuole dell'infanzia : Per niente
- 12) disponibilità servizi di supporto per la cura degli anziani: Molto
- 13) possibilità di aggiornamento e crescita professionale: Abbastanza
- 14) collaborazioni e scambi : Abbastanza

15) disoccupazione di lunga durata: Per niente

Ci può descrivere brevemente la sua esperienza di lavoro transfrontaliero?

a) La RICERCA DEL LAVORO / le MOTIVAZIONI: Com'è stata la ricerca del lavoro transfrontaliero? Quali sono / sono state le difficoltà? Quali gli aiuti? Quali gli elementi di successo?

Ho avuto la fortuna di non aver cercato il lavoro, in quanto mi è stato offerto.

b) Il CLIMA LAVORATIVO / le RELAZIONI: Come è stata accolta all'inizio? Come viene accolta oggi? Come sono i rapporti con i colleghi? Come sono i rapporti con i datori di lavoro?

All'inizio non ero convinta di restare e mantenere il posto di lavoro e ho addirittura cercato lavoro più vicino a casa. Poi invece le condizioni lavorative sono migliorate e il lavoro ha cominciato a piacermi, per cui ho deciso di restare. Così all'inizio non pensavo di andare in un posto familiare, ma soltanto al lavoro che mi garantisce un introito mensile, poi con gli anni, invece, mi è entrato nel cuore e mi ci sono affezionata... adesso è un ambiente molto familiare con le colleghe. I rapporti con i colleghi sono buoni, un po' meno con i preposti che non sono molto per le relazioni umane.

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' NEGATIVI / DIFFICILI del lavoro transfrontaliero che ha dovuto (deve) affrontare?

Il fatto che all'inizio non era un ambiente familiare.

Avevo molte difficoltà burocratiche, per esempio per il pagamento delle tasse, perché il sistema è molto diverso...

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' POSITIVI del lavoro transfrontaliero che attualmente svolge o che ha svolto nel passato?

Molta motivazione e in generale un ambiente, un clima e una compagnia motivante. Non avevo bisogno di andare ogni giorno al lavoro, potevo portarmi il lavoro a casa.

Su una scala da 1 (per niente) a 10 (del tutto), quanto si ritiene soddisfatta della sua esperienza di lavoro transfrontaliera ad oggi?

9

Quali suggerimenti darebbe ad altre donne in merito al lavoro transfrontaliero? Quali sono le informazioni essenziali che sarebbe utile avere nella scelta del lavoro oltre confine?

Che è del tutto normale cercare lavoro dove viene offerto. Che non abbiano paura di andare oltreconfine, perché anche il lavoro in un ambiente poco familiare ha i suoi aspetti positivi.

Ritiene che le strutture pubbliche collaborino bene, favorendo la mobilità transfrontaliera? Quali sono le difficoltà? Ha qualche suggerimento su come migliorare la situazione?

No, credo proprio di no. Da nessuna parte nessuno ti sa consigliare bene.

Suggerirei di creare un servizio (finanziario, informativo) che aiuti i lavoratori transfrontalieri nella ricerca del lavoro, li consigli, li aiuti nella dichiarazione dei redditi, ecc.

CASO 4

Età:

35

Cittadinanza: italiana, slovena

Appartenenza etnica (il gruppo etnico-culturale-linguistico con il quale si identifica maggiormente):

slovena

Dove vive? (luogo di residenza: paese/città, provincia) Gorizia

Con chi vive? Da sola.

Quanti figli ha? Nessuno.

La donna diventa generalmente il punto di riferimento per gli altri membri della famiglia: marito, figli, nonni, animali domestici. Come definirebbe il suo impegno familiare?

Minimo, nessun particolare carico familiare, molto indipendente.

Di quale titolo di studio è in possesso? Diploma di laurea.

Attualmente lavora? Sì, lavoro part-time (contratto a tempo indeterminato)

Che tipo di professione svolge? Bibliotecaria.

Dove lavora?

Nova Gorica.

Chilometri di distanza tra casa e lavoro?

2 km.

Quanti giorni a settimana deve / doveva recarsi al luogo di lavoro oltre confine?

1.

Il lavoro che attualmente svolge / svolgeva oltre confine è /era attinente al titolo di studio conseguito?

Abbastanza.

La paga che attualmente riceve è congrua / valorizza la professionalità ottenuta con il titolo di studio conseguito?

Abbastanza.

Quali fattori hanno influenzato e/o modificato significativamente le sue progettualità di vita e di lavoro?

Fare quello che mi piace di più.

Da quanto tempo svolge un lavoro oltre confine?

Dal 2003.

Quali sono i motivi che l'hanno spinto / la spingono a cercare lavoro nell'area transfrontaliera, anche dall'altra parte del confine?

Opportunità di lavoro offerte e nuovi stimoli.

Chi / che cosa le è stato particolarmente utile nella scelta / ricerca del lavoro transfrontaliero, dall'altra parte del confine?

La curiosità.

Quanto i seguenti fattori hanno influenzato la sua scelta della mobilità lavorativa?

- 1) giovane età: Poco
 - 2) distanza tra sede di lavoro e casa: Abbastanza
 - 3) possibilità di usare i mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro:
 - 4) lavoro coerente con il titolo di studio in possesso: Abbastanza
 - 5) riconoscimento formale dei titoli di studio: Molto
 - 6) accesso alle informazioni su dove cercare lavoro oltre confine: Abbastanza
 - 7) conoscenza della/e lingua/e: Del tutto
 - 8) tipologia del contratto di lavoro: Poco
 - 9) paga percepita: Poco
 - 10) disponibilità di asili nido e scuole dell'infanzia : Per niente
 - 11) disponibilità servizi di supporto per la cura degli anziani: Molto
 - 12) possibilità di aggiornamento e crescita professionale: Molto
 - 13) collaborazioni e scambi : Molto
 - 14) disoccupazione di lunga durata: Per niente
-

CASO 5

Età:

42

Cittadinanza: italiana, slovena

Appartenenza etnica (il gruppo etnico-culturale-linguistico con il quale si identifica maggiormente):

slovena

Dove vive? (luogo di residenza: paese/città, provincia)

Trieste.

Con chi vive? Con il marito / partner.

Quanti figli ha? 3.

La donna diventa generalmente il punto di riferimento per gli altri membri della famiglia: marito, figli, nonni, animali domestici. Come definirebbe il suo impegno familiare?

Elevato, consistenti carichi familiari.

Di quale titolo di studio è in possesso? Diploma di dottorato (Area: logopedista, pedagogia riabilitativa)

Attualmente lavora? Sì, lavoro a tempo pieno (contratto a tempo indeterminato)

Che tipo di professione svolge? Pedagogista riabilitativa e logopedista

Quanti chilometri di distanza (circa) ci sono / c'erano tra casa sua e il luogo di lavoro (se ne ha più di uno, indichi la distanza da casa del luogo di lavoro dall'altra parte del confine)?

40-90 km

Quanti giorni a settimana deve / doveva recarsi al luogo di lavoro oltre confine?

5.

Il lavoro che attualmente svolge / svolgeva oltre confine è /era attinente al titolo di studio conseguito?

Del tutto.

Quali sono, a suo avviso, gli ostacoli / le difficoltà a trovare un lavoro conforme alle materie studiate e alla professionalità ottenuta?

Nel mio campo non è per niente difficile trovare lavoro. E' più difficile ottenere il riconoscimento in Italia, perché ho finito le facoltà (due) in Slovenia. In Italia avrei difficilmente trovato lavoro. Inoltre il logopedista è in una posizione svantaggiata rispetto alla situazione in Slovenia.

La paga che attualmente riceve è congrua / valorizza la professionalità ottenuta con il titolo di studio conseguito?

Abbastanza.

Quali sono le difficoltà / gli ostacoli ad ottenere una retribuzione congrua con il titolo di studio conseguito?

Difficoltà di far riconoscere legalmente alcuni profili professionali.

Quali fattori hanno influenzato e/o modificato significativamente le sue progettualità di vita e di lavoro?

Sfide personali, il campo di lavoro mi interessava.

Da quanto tempo svolge un lavoro oltre confine? Quanto tempo ha lavorato oltre confine?

8 anni.

Quali sono i motivi che l'hanno spinto / la spingono a cercare lavoro nell'area transfrontaliera, anche dall'altra parte del confine?

Fare il lavoro che mi piace. Ero andata via da Trieste, perché ero diventata allergica alla filosofia “no xe pol” – non è possibile/non si può, soprattutto tra gli sloveni della minoranza.

Chi / che cosa le è stato particolarmente utile nella scelta / ricerca del lavoro transfrontaliero, dall'altra parte del confine?

La fiducia dei colleghi e dei professori che mi hanno invitata per meriti, il supporto del partner.

Quanto i seguenti fattori hanno influenzato la sua scelta della mobilità lavorativa transfrontaliera?

- 1) giovane età: Abbastanza
- 2) distanza tra sede di lavoro e casa: Poco
- 3) possibilità di usare i mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro: Poco
- 4) lavoro coerente con il titolo di studio in possesso: Del tutto
- 5) riconoscimento formale dei titoli di studio: Del tutto
- 6) accesso alle informazioni su dove cercare lavoro oltre confine: Abbastanza
- 7) conoscenza della/e lingua/e: Del tutto
- 8) tipologia del contratto di lavoro: Del tutto
- 9) paga percepita: Abbastanza
- 10) disponibilità di asili nido e scuole dell'infanzia : Del tutto
- 12) disponibilità servizi di supporto per la cura degli anziani: Del tutto

13) possibilità di aggiornamento e crescita professionale: Del tutto

14) collaborazioni e scambi : Del tutto

15) disoccupazione di lunga durata: Per niente

Ci può descrivere brevemente la sua esperienza di lavoro transfrontaliero?

a) La RICERCA DEL LAVORO / le MOTIVAZIONI: Com'è stata la ricerca del lavoro transfrontaliero? Quali sono / sono state le difficoltà? Quali gli aiuti? Quali gli elementi di successo?

Le difficoltà erano prevalentemente di natura burocratica. In Slovenia mi trattavano come estera, non come una slovena d'Italia. Quando ho ottenuto la cittadinanza slovena, le cose sono cambiate. Comunque sia, ritengo che questi percorsi siano molto più facili in Slovenia che in Italia, dove i procedimenti sono più lenti, gli uffici molto distanziati, ecc.

b) IL CLIMA LAVORATIVO / le RELAZIONI: Come è stata accolta all'inizio? Come viene accolta oggi? Come sono i rapporti con i colleghi? Come sono i rapporti con i datori di lavoro?

Tutto bene e belle sfide, stimolanti!

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' NEGATIVI / DIFFICILI del lavoro transfrontaliero che ha dovuto (deve) affrontare?

Guidare stanca, alcune difficoltà con gli orari dei treni, stigma sociale – che non sono una mamma ok, più interessata alla carriera che alla famiglia, che ho un lavoro strano.

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' POSITIVI del lavoro transfrontaliero che attualmente svolge o che ha svolto nel passato?

Molte persone nuove, nuove relazioni, nuovi ruoli, lavoro con i giovani, con gli studenti.

Su una scala da 1 (per niente) a 10 (del tutto), quanto si ritiene soddisfatta della sua esperienza di lavoro transfrontaliera ad oggi?

9

Quali suggerimenti darebbe ad altre donne in merito al lavoro transfrontaliero?

Di andare per la loro strada, con amore, passione, perseveranza e anche testardaggine. Volere è potere.

Ritiene che le strutture pubbliche collaborino bene, favorendo la mobilità transfrontaliera? Quali sono le difficoltà? Ha qualche suggerimento su come migliorare la situazione?

NO!

Ci sono troppe carte / documenti da fare... troppa burocrazia!

Le famiglie con bambini hanno difficoltà per l'accudimento.

Ci vorrebbe più attenzione alle mamme lavoratrici, alle famiglie, ai bambini.

CASO 6

Età:

28

Cittadinanza: italiana, slovena

Appartenenza etnica (il gruppo etnico-culturale-linguistico con il quale si identifica maggiormente):

slovena

Dove vive? (luogo di residenza: paese/città, provincia)

A Gorizia

Con chi vive? Con i miei genitori

Quanti figli ha? Nessuno.

La donna diventa generalmente il punto di riferimento per gli altri membri della famiglia: marito, figli, nonni, animali domestici. Come definirebbe il suo impegno familiare?

Minimo, nessun particolare carico familiare, molto indipendente.

Di quale titolo di studio è in possesso? Diploma di laurea (area: umanistica)

Attualmente lavora? Sì, lavoro part-time (contratto a tempo determinato)

Che tipo di professione svolge? Professoressa

Dove lavora?

A Nova Gorica.

Quanti chilometri di distanza (circa) ci sono / c'erano tra casa sua e il luogo di lavoro (se ne ha più di uno, indichi la distanza da casa del luogo di lavoro dall'altra parte del confine)?

5 km.

Quanti giorni a settimana deve / doveva recarsi al luogo di lavoro oltre confine?

5.

Il lavoro che attualmente svolge / svolgeva oltre confine è /era attinente al titolo di studio conseguito?

Del tutto.

Quali sono, a suo avviso, gli ostacoli / le difficoltà a trovare un lavoro conforme alle materie studiate e alla professionalità ottenuta?

In Italia il problema principale è la complessità del sistema burocratico. Farsi riconoscere il diploma di laurea ottenuto all'estero richiede molto tempo.

La paga che attualmente riceve è congrua / valorizza la professionalità ottenuta con il titolo di studio conseguito?

Poco.

Quali sono le difficoltà / gli ostacoli ad ottenere una retribuzione congrua con il titolo di studio conseguito?

Le paghe in Slovenia e in Italia sono molto diverse, nel sistema scolastico all'inizio particolarmente.

Quali fattori hanno influenzato e/o modificato significativamente le sue progettualità di vita e di lavoro?

Nella scelta dell'università hanno giocato un ruolo chiave i miei interessi già alle scuole superiori. Nella scelta lavorativa invece è stata significativa la scelta dell'indirizzo di studio. Mi piace insegnare e ho studiato per diventare insegnante. La scelta dell'impiego è stata per me molto naturale.

Da quanto tempo svolge un lavoro oltre confine?

Da meno di due anni.

Quali sono i motivi che l'hanno spinto / la spingono a cercare lavoro nell'area transfrontaliera, anche dall'altra parte del confine?

Molta influenza l'hanno avuto i miei studi. Faccio il lavoro per il quale ho studiato. In parte sono atterrata sulla parte slovena, perché appena mi sono laureata di fatto avevo meno possibilità dalla parte italiana... nessuna scuola mi ha chiamato per supplenze.

Chi / che cosa le è stato particolarmente utile nella scelta / ricerca del lavoro transfrontaliero, dall'altra parte del confine?

Ho un impiego nella scuola dove ho svolto il tirocinio formativo quando ancora studiavo, per cui conoscevo già qualcuno.

Quanto i seguenti fattori hanno influenzato la sua scelta della mobilità lavorativa transfrontaliera?

- 1) giovane età: Per niente
- 2) distanza tra sede di lavoro e casa: Abbastanza
- 3) possibilità di usare i mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro: Poco
- 4) lavoro coerente con il titolo di studio in possesso: Del tutto
- 5) riconoscimento formale dei titoli di studio: Del tutto
- 6) accesso alle informazioni su dove cercare lavoro oltre confine: Poco
- 7) conoscenza della/e lingua/e: Del tutto
- 8) tipologia del contratto di lavoro: Poco
- 9) paga percepita: Per niente

- 10) disponibilità di asili nido e scuole dell'infanzia : Per niente
- 12) disponibilità servizi di supporto per la cura degli anziani: Molto
- 13) possibilità di aggiornamento e crescita professionale: Molto
- 14) collaborazioni e scambi : Molto
- 15) disoccupazione di lunga durata: Per niente

Ci può descrivere brevemente la sua esperienza di lavoro transfrontaliero?

a) La RICERCA DEL LAVORO / le MOTIVAZIONI: Com'è stata la ricerca del lavoro transfrontaliero? Quali sono / sono state le difficoltà? Quali gli aiuti? Quali gli elementi di successo?

Non avevo pensato di cercare lavoro oltreconfine. Mi hanno offerto il lavoro a scuola mentre facevo il tirocinio formativo e avevano bisogno di qualcuno quando una professoressa è andata prima del tempo in maternità. Avevano bisogno di qualcuno con la mia preparazione ed io ero già a scuola come tirocinante volontaria. Il contratto è venuto molto naturalmente.

b) IL CLIMA LAVORATIVO / le RELAZIONI: Come è stata accolta all'inizio? Come viene accolta oggi? Come sono i rapporti con i colleghi? Come sono i rapporti con i datori di lavoro?

I colleghi mi hanno accolta bene. Non ho la sensazione che mi guardino come ad una persona oltreconfine. I rapporti sono buoni adesso come all'inizio nei primi mesi. Così anche con il preside e il resto del personale a scuola.

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' NEGATIVI / DIFFICILI del lavoro transfrontaliero che ha dovuto (deve) affrontare?

L'aspetto più negativo è la paga che è, dato il livello d'istruzione, molto bassa se paragonata alle paghe in Italia. In Italia per questa paga svolgerei un lavoro di meno responsabilità e meno complesso.

Un aspetto negativo o parzialmente negativo è stato l'adattamento al sistema scolastico in Slovenia. Nonostante mi sia laureata a Ljubljana, ho frequentato le scuole superiori in Italia ed ero abituata ad altre condizioni lavorative, ad un altro numero di studenti in classe, ad altri modi di valutare le conoscenze, ecc.

Un altro aspetto un po' negativo è stata la delusione di non insegnare nelle scuole slovene in Italia. Ho studiato lo sloveno in Slovenia proprio perché ero convinta che avrei ricevuto una preparazione migliore per insegnare in queste scuole e il mio desiderio silente era atterrare a queste scuole, perché la sentivo un po' come la mia missione.

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' POSITIVI del lavoro transfrontaliero che attualmente svolge o che ha svolto nel passato?

Le condizioni lavorative sono decisamente migliori. Le classi sono più attrezzate (ogni classe ha un suo computer, la maggior parte delle classi ha un proiettore, i registri sono virtuali – su internet).

... le possibilità di crescita personale e di far carriera, avanzare nel posto di lavoro sono molte. Mi è stato possibile varie volte frequentare vari seminari in giro.

Su una scala da 1 (per niente) a 10 (del tutto), quanto si ritiene soddisfatta della sua esperienza di lavoro transfrontaliera ad oggi?

7

Quali suggerimenti darebbe ad altre donne in merito al lavoro transfrontaliero?

Mi è difficile suggerire qualcosa. Ogni lavoro è diverso da un altro, per cui le esperienze possono essere molto diverse. Per me questa è stata un'esperienza molto importante, dalla quale ho imparato molto, ma è anche vero che con una paga inferiore ti prende la sensazione di valere meno e poi devi consolarti con il fatto che almeno il lavoro e una paga ce l'hai... potrebbe essere anche peggio...

Ritiene che le strutture pubbliche collaborino bene, favorendo la mobilità transfrontaliera? Quali sono le difficoltà? Ha qualche suggerimento su come migliorare la situazione?

Dalla parte italiana non ho mai notato qualcuno che promuova la mobilità transfrontaliera lavorativa, per cui faccio difficoltà a rispondere a questa domanda. Non so.

CASO 7

Età:

31

Cittadinanza: slovena

Appartenenza etnica (il gruppo etnico-culturale-linguistico con il quale si identifica maggiormente):

slovena

Dove vive? (luogo di residenza: paese/città, provincia)

In provincia di Trieste.

Con chi vive? Con il mio partner / marito

Quanti figli ha? Nessuno.

La donna diventa generalmente il punto di riferimento per gli altri membri della famiglia: marito, figli, nonni, animali domestici. Come definirebbe il suo impegno familiare?

Elevato, consistenti carichi familiari.

Di quale titolo di studio è in possesso? Diploma di laurea (area: logistica)

Attualmente lavora? Sì, lavoro a tempo pieno (contratto a tempo indeterminato)

Che tipo di professione svolge? Spedizioniera.

Dove lavora?

A Sežana, Koper.

Quanti chilometri di distanza (circa) ci sono / c'erano tra casa sua e il luogo di lavoro (se ne ha più di uno, indichi la distanza da casa del luogo di lavoro dall'altra parte del confine)?

20 km.

Quanti giorni a settimana deve / doveva recarsi al luogo di lavoro oltre confine?

5.

Il lavoro che attualmente svolge / svolgeva oltre confine è /era attinente al titolo di studio conseguito?

Abbastanza.

La paga che attualmente riceve è congrua / valorizza la professionalità ottenuta con il titolo di studio conseguito?

Poco.

Quali sono le difficoltà / gli ostacoli ad ottenere una retribuzione congrua con il titolo di studio conseguito?

Il lavoro, il mio profilo professionale non è sufficientemente apprezzato.

Quali fattori hanno influenzato e/o modificato significativamente le sue progettualità di vita e di lavoro?

Il desiderio di lavorare.

Da quanto tempo svolge un lavoro oltre confine?

Dal 2010.

Quali sono i motivi che l'hanno spinto / la spingono a cercare lavoro nell'area transfrontaliera, anche dall'altra parte del confine?

La conoscenza della lingua.

Quanto i seguenti fattori hanno influenzato la sua scelta della mobilità lavorativa transfrontaliera?

- 1) giovane età: Per niente
- 2) distanza tra sede di lavoro e casa: Per niente
- 3) possibilità di usare i mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro: Per niente
- 4) lavoro coerente con il titolo di studio in possesso: Poco
- 5) riconoscimento formale dei titoli di studio: Del tutto
- 6) accesso alle informazioni su dove cercare lavoro oltre confine: Del tutto
- 7) conoscenza della/e lingua/e: Del tutto
- 8) tipologia del contratto di lavoro: Del tutto
- 9) paga percepita: Poco
- 10) disponibilità di asili nido e scuole dell'infanzia : Per niente
- 11) disponibilità servizi di supporto per la cura degli anziani: Poco
- 12) possibilità di aggiornamento e crescita professionale: Per niente
- 13) collaborazioni e scambi : Per niente
- 14) disoccupazione di lunga durata: Per niente

Ci può descrivere brevemente la sua esperienza di lavoro transfrontaliero?

a) La RICERCA DEL LAVORO / le MOTIVAZIONI: Com'è stata la ricerca del lavoro transfrontaliero? Quali sono / sono state le difficoltà? Quali gli aiuti? Quali gli elementi di successo?

Ho mandato il CV e la lettera d'accompagnamento, ho ottenuto l'appuntamento per un colloquio e poi il lavoro. Non ho avuto difficoltà / ostacoli.

b) Il CLIMA LAVORATIVO / le RELAZIONI: Come è stata accolta all'inizio? Come viene accolta oggi? Come sono i rapporti con i colleghi? Come sono i rapporti con i datori di lavoro?

Niente di particolare. Sono slovena anch'io, anche se mio marito è Italiano.

Su una scala da 1 (per niente) a 10 (del tutto), quanto si ritiene soddisfatta della sua esperienza di lavoro transfrontaliera ad oggi?

10

Ritiene che le strutture pubbliche collaborino bene, favorendo la mobilità transfrontaliera?

No, non funzionano proprio. Infatti ognuno deve arrangiarsi da solo con l'assicurazione e le tasse. I Paesi tra di loro non collaborano affatto, neanche riguardo ai posti di lavoro disponibili.

CASO 8

Età:

36

Cittadinanza: italiana, slovena

Appartenenza etnica (il gruppo etnico-culturale-linguistico con il quale si identifica maggiormente):

slovena

Dove vive?

In Provincia di Trieste.

Con chi vive? Con il partner / marito.

Quanti figli ha? 2.

Impegno familiare: Elevato, molti carichi familiari.

Titolo di studio: diploma di dottorato (area: pedagogia)

Attualmente lavora? Sì, lavora a tempo pieno (contratto a tempo indeterminato)

Che tipo di professione svolge? Ricercatrice, docente universitaria.

Dove lavora?

A Trieste e Capodistria

Chilometri di distanza tra casa e lavoro oltreconfine:

30 km

Quanti giorni a settimana deve recarsi al luogo di lavoro oltre confine?

2

Il lavoro che attualmente svolge oltre confine è attinente al titolo di studio conseguito?

Del tutto.

Quali sono, a suo avviso, gli ostacoli / le difficoltà a trovare un lavoro conforme alle materie studiate e alla professionalità ottenuta?

La scarsa disponibilità di questi posti in primis e poi uno deve essere un po' già inserito nel contesto e nell'ambiente per accedervi.

La paga che attualmente riceve è congrua / valorizza la professionalità ottenuta con il titolo di studio conseguito / la professionalità acquisita negli anni?

Molto.

Quali sono le difficoltà / gli ostacoli ad ottenere una retribuzione congrua con il titolo di studio conseguito?

Nel privato i ricercatori spesso sono pagati meno che non nel pubblico.

Quali fattori hanno influenzato e/o modificato significativamente le sue progettualità di vita e di lavoro?

La nascita dei figli. Il desiderio di aver più tempo da passare insieme, finché sono piccoli.

Da quanto tempo svolge un lavoro oltre confine?

Dal 2008.

Quali sono i motivi che l'hanno spinto a cercare lavoro nell'area transfrontaliera, anche dall'altra parte del confine?

Le opportunità e gli sbocchi che qui (in Italia) non ho avuto. Il piacere di lavorare in un'ambiente sloveno.

Chi / che cosa le è stato particolarmente utile nella scelta / ricerca del lavoro transfrontaliero?

L'ottima conoscenza della lingua e della cultura. Avere studiato in Slovenia (almeno in parte) mi ha permesso di avere già delle conoscenze nel mio settore.

Quanto i seguenti fattori hanno influenzato la sua scelta della mobilità lavorativa transfrontaliera?

- 1) giovane età: per niente
- 2) distanza tra sede di lavoro e casa: abbastanza
- 3) possibilità di usare i mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro: per niente
- 4) lavoro coerente con il titolo di studio in possesso: molto
- 5) riconoscimento formale dei titoli di studio: del tutto
- 6) accesso alle informazioni su dove cercare lavoro oltre confine: del tutto
- 7) conoscenza della/e lingua/e: del tutto
- 8) tipologia del contratto di lavoro: molto
- 9) paga percepita: molto
- 10) disponibilità di asili nido e scuole dell'infanzia: abbastanza
- 11) disponibilità servizi di supporto per la cura degli anziani: per niente
- 12) possibilità di aggiornamento e crescita professionale: molto
- 13) collaborazioni e scambi: abbastanza
- 14) disoccupazione di lunga durata: per niente

Ci può descrivere brevemente la sua esperienza di lavoro transfrontaliero?

Com'è stata la ricerca del lavoro transfrontaliero? Quali sono / sono state le difficoltà? Quali gli aiuti? Quali gli elementi di successo?

In primis le conoscenze dell'ambiente che mi sono fatta durante gli anni di studio in Slovenia mi sono state utili per capire in quale contesto avrebbero avuto bisogno del mio profilo nell'immediato futuro. Poi mi sono avvicinata a quella realtà con una borsa di studio ("mi sono fatta conoscere"). Finita quest'esperienza iniziale sono stata assunta.

Le difficoltà che ogni tanto ancora affronto riguardano soprattutto la comprensione del sistema e della mia posizione nei confronti dei due sistemi (previdenza sociale, contributi pensionistici, dichiarazione dei redditi ecc.).

Sicuramente mi è stato d'aiuto aver vissuto all'estero già prima (per un Erasmus).

Come è stata accolta all'inizio? Come viene accolta oggi? Come sono i rapporti con i colleghi? Come sono i rapporti con i datori di lavoro?

Ti senti un po' diverso perché non conosci alla perfezione i due sistemi e le regole del gioco, inclusi i vari escamotage. Su certe cose ci arrivi dopo, dopo aver capito meglio di cosa si tratta e come funziona, mentre per gli altri alcune cose e procedure sono scontate. Però se lavori bene e sei corretto nei rapporti, non ho incontrato difficoltà. Anzi, con le persone del Litorale noto subito una certa affinità culturale. Neanche ti sembra di essere dall'altra parte del confine. Con i colleghi di Ljubljana e altrove invece non percepisco quest'affinità, le diversità sono più marcate.

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' NEGATIVI / DIFFICILI del lavoro transfrontaliero che ha dovuto (deve) affrontare?

Le formalità iniziali. All'inizio sei sempre un caso particolare (es. non hai il codice fiscale, noi sei iscritto al loro ufficio per l'impiego....

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' POSITIVI del lavoro transfrontaliero che attualmente svolge o che ha svolto nel passato?

Ho due prospettive di vita, una qua e una là, vivo in due mondi.

Su una scala da 1 (per niente) a 10 (del tutto), quanto si ritiene soddisfatta della sua esperienza di lavoro transfrontaliera ad oggi?

10.

Quali suggerimenti darebbe ad altre donne in merito al lavoro transfrontaliero?

Da provare, se si presenta l'opportunità in cui coincide il titolo di studio/la formazione con il costo di lavoro offerto oltreconfine. La Slovenia per certi aspetti è più giovane, dinamica, meno statica. In Italia per la stessa posizione riceverei uno stipendio più alto, ma non troverei il posto. In Slovenia i giovani riescono ad emergere prima ed in certi settori ci sono più opportunità.

CASO 9

Età:

52

Cittadinanza: slovena

Appartenenza etnica (il gruppo etnico-culturale-linguistico con il quale si identifica maggiormente):

slovena

Dove vive?

A Izola.

Con chi vive? Con il partner / marito.

Quanti figli ha? 1.

Impegno familiare: Elevato, molti carichi familiari.

Titolo di studio: diploma di scuola superiore

Attualmente lavora? Sì, lavora part-time (contratto a tempo indeterminato)

Che tipo di professione svolge? Aiuto domestico

Dove lavora?

A Trieste.

Chilometri di distanza tra casa e lavoro oltreconfine:

33 km.

Quanti giorni a settimana deve recarsi al luogo di lavoro oltre confine?

1-2.

Il lavoro che attualmente svolge oltre confine è attinente al titolo di studio conseguito?

Per niente.

Quali sono, a suo avviso, gli ostacoli / le difficoltà a trovare un lavoro conforme alle materie studiate e alla professionalità ottenuta?

Poco fabbisogno sul mercato del lavoro.

La paga che attualmente riceve è congrua / valorizza la professionalità ottenuta con il titolo di studio conseguito / la professionalità acquisita negli anni?

Per niente.

Quali fattori hanno influenzato e/o modificato significativamente le sue progettualità di vita e di lavoro? Quali sono i motivi che l'hanno spinto a cercare lavoro nell'area transfrontaliera, anche dall'altra parte del confine?

Perdita del lavoro in Slovenia, poca offerta nel mercato del lavoro sloveno e malattia in famiglia.

Da quanto tempo svolge un lavoro oltre confine? Da 9 anni.

Chi / che cosa le è stato particolarmente utile nella scelta / ricerca del lavoro transfrontaliero?

Quali sono / sono state le difficoltà? Quali gli aiuti?

Mi hanno aiutato le amiche che già lavoravano oltreconfine e che mi hanno raccomandato.

All'inizio avevo difficoltà con la lingua italiana, ma poi questo problema si è risolto.

Come è stata accolta all'inizio? Come viene accolta oggi? Come sono i rapporti con i colleghi?

Come sono i rapporti con i datori di lavoro?

Sono stata accolta molto bene fin dall'inizio e i rapporti anche oggi sono molto buoni.

Quali sono (stati) gli ASPETTI PIU' NEGATIVI / DIFFICILI del lavoro transfrontaliero che ha dovuto (deve) affrontare?

Non ci sono.

Su una scala da 1 (per niente) a 10 (del tutto), quanto si ritiene soddisfatta della sua esperienza di lavoro transfrontaliera ad oggi?

9.

Quali suggerimenti darebbe ad altre donne in merito al lavoro transfrontaliero?

Che provino! La mia esperienza personale è positiva.

SINTESI DEI RISULTATI

Vengono riassunti di seguito i maggiori ostacoli e le questioni ancora problematiche della mobilità lavorativa transfrontaliera che riguarda le donne nella regione Euradria, emersi sia dall'analisi compilativa della situazione (analisi secondaria delle ricerche esistenti e dei dati disponibili) che dalle interviste semi-strutturali agli informatori e alle informatrici esperti dell'oggetto di studio, ovvero i testimoni privilegiati (4 consulenti e partner EURES-T-Euradria e 9 lavoratrici transfrontaliere slovene e italiane), fonte di dati primari che tuttavia, data l'esiguità temporale dello studio in questione, non è stato possibile approfondire e continuare, ma che sarebbe interessante proseguire a raccogliere ed esaminare come spunti di riflessione rilevanti sulle percezioni soggettive che creano la base della realtà esperienziale e comportamentale degli attori chiave coinvolti e come metodo applicativo indiretto per fornire informazioni al gruppo target, le (attuali e future/potenziali) lavoratrici frontaliere.

- Manca un sistema di monitoraggio della mobilità transfrontaliera. Difficile è anche reperire da parte degli uffici competenti, in tempi utili brevi, informazioni e dati disaggregati per genere, in quanto non vengono utilizzati censimenti specifici e sistemi di raccolta dati.

Con la libera circolazione nei Paesi EU (Regolamento 1612/68/EEC relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità, Regolamento 1408/71/EEC relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, Direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei membri delle loro famiglie di circolare e soggiornare liberamente sul territorio degli Stati membri) risulta ancora più difficile stimare i numeri e le percentuali del lavoro informale, nero, sommerso, occasionale...

Molte sono le ricerche, specialmente le tesi di laurea, disponibili sulle migranti giornalieri slovene che lavorano in Italia come lavoratrici *low skills*, ma mancano studi sulle donne italiane che trovano lavoro in Slovenia.

Per convenienza economica alcune persone (tendenzialmente italiane in Slovenia) comprano casa o vivono oltreconfine, a volte trovando lavoro lì, altre volte continuando a lavorare nel Paese d'origine.

- Tra i *push and pull factors* che spingono o invitano alla mobilità lavorativa transfrontaliera ci sono la mancanza di opportunità lavorative a casa e la ricerca di opportunità di guadagno (specialmente per le lavoratrici *low skills* – non specializzate, quali aiutanti domestiche, donne delle pulizie, baby-sitter, badanti slovene che facilmente trovano lavoro in Italia, in primis a Trieste, e tendenzialmente in nero, guadagnando di più rispetto a quello che avrebbero nel Paese di residenza), oltre che di possibilità di svolgere il lavoro desiderato e

per il quale si è qualificate (particolarmente valido per le lavoratrici *medium e high skills* – insegnanti, docenti, ricercatrici, spedizioniere della minoranza slovena in Italia che trovano più facilmente lavoro in Slovenia, sebbene con paghe più basse, ma anche per lavoratrici slovene impiegate nella ristorazione, nella sanità, come segretarie, commesse, insegnanti ed educatrici in Italia), all'estero, magari solo per arrotondare.

- Complice la recessione economica iniziata nel 2008, prevalgono assunzioni molto precarie, a breve termine, part-time e a progetto che non sono attuate per conciliare i tempi lavoro-famiglia, ma come atteggiamento cauto in tempo di crisi. Aumenta in generale la ricerca di persone non specializzate. Il Friuli Venezia Giulia favorisce lo sviluppo dell'imprenditoria femminile (in particolare a Udine) e promuove una serie di azioni positive a favore dell'occupazione femminile. Molte assunzioni sono state rilevate nel settore dei servizi (istruzione), nel ramo alimentare, nelle occhialerie, si tende a preferire il genere femminile nei servizi turistici e nel commercio, nel manifatturiero (abbigliamento e calzature) e nei servizi culturali, sportivi e alla persona. Nella regione Obalno-Kraška dove attualmente molte persone sono occupate nei servizi, si prevede maggior richiesta di commesse, cameriere, cuoche, adette alle pulizie. Nella regione Goriška, oltre ai settori del commercio e dell'istruzione, sembra aumentare il fabbisogno di lavoratrici nelle attività finanziarie e assicurative, nel settore medico e in quello dell'assistenza sociale, nonché nel settore dell'educazione e dell'istruzione. Quest'ultimo (educazione) potrebbe essere fortunato anche per coloro che saranno in cerca di occupazione nella regione Notranjsko-Kraška.

- Ci sono ancora problemi discriminatori in campo legislativo, fiscale e della sicurezza sociale. Le procedure burocratiche per il riconoscimento di titoli di studio e delle qualifiche professionali sono ancora molto lunghi.

Per le lavoratrici slovene occupate in Italia e residenti in Slovenia, l'eventuale indennità di mobilità viene equiparata dall'Inps all'indennità di disoccupazione ordinaria, meno cospicua e di inferiore durata. L'indennità di disoccupazione è erogata dall'ente previdenziale del Paese di residenza, dopo l'iscrizione al centro per l'impiego (c'è anche la possibilità di iscriversi al centro per l'impiego del Paese dell'ultima occupazione, ma soltanto per ricevere i servizi non economici), ma questi richiedono spesso il domicilio nel territorio di competenza. Alcune persone non sono a conoscenza delle regolamentazioni per la dichiarazione dei redditi nel Paese di residenza e in quello di occupazione, rischiando il pagamento delle tasse d'imposta del reddito due volte o la mancata dichiarazione del reddito stesso alle agenzie delle entrate dei due Paesi (che in Italia e in Slovenia perdipiù avviene in tempi diversi).

In Italia i datori di lavoro non hanno sempre l'obbligo, a differenza della Slovenia, di rimborsare le spese di trasporto per gli spostamenti da casa alla sede di lavoro e l'indennità di mensa. I tragitti giornalieri/settimanali da casa alla sede lavorativa sono più o meno brevi, ma prevalentemente le lavoratrici optano per i trasporti in macchina di proprietà, sia per comodità che per esigenze tecniche. Le infrastrutture di trasporto che collegano le città italiane e slovene sono spesso carenti, perlopiù in alcune zone (es. difficoltosi i trasporti

con mezzi pubblici tra Trieste – Sežana, ma buoni tra Trieste e Koper o tra Gorizia e Nova Gorica).

- Il lavoratore / la lavoratrice non riceve tutte le informazioni necessarie e utili in un unico posto, spesso non è a conoscenza dei servizi di consulenza Eures e deve destreggiarsi da solo/a con le pratiche connesse alla mobilità transfrontaliera. In particolar modo per le lavoratrici non specializzate la ricerca e l'ottenimento del lavoro avviene grazie alle reti personali informali di conoscenze e referenze.
- Le strutture pubbliche della zona esaminata (centri per l'impiego, sindacati, agenzie delle entrate, camere di commercio...) non collaborano attivamente e in modo efficace ed efficiente. Non c'è sufficiente comunicazione e scambio di informazioni automatizzato tra le agenzie delle entrate e i centri per l'impiego della regione Euradria. I centri per l'impiego inoltre non ricevono informazioni di ritorno sul successo o insuccesso dei colloqui di lavoro dei candidati proposti. Non c'è una banca dati comune.

BIBLIOGRAFIA

Barbieri, P., Mingione, E. (2003), I cambiamenti del lavoro: perché occorre un nuovo welfare state. Assistenza Sociale 1-2.

http://www.osservatoriowelfare.it/amministrazione/allegati/Mingione_Barbieri_lavoro.pdf

Bratož, I. (2009), »Donne di servizio«: plačano družinsko delo. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Cristini, C., Molaro, R. (2011), Il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia negli anni di crisi, in una prospettiva di genere. In Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2010. Pag. 43-102. Franco Angeli, Milano.

Hrvatin, M. (2010), Prost pretok in dnevne migracije delovne sile med obmejnimi regijami EU. Diplomsko delo. Univerza na Primorskem – Fakulteta za Management, Koper. http://www.ediplome.fm-kp.si/Hrvatin_Mateja_20101127.pdf

Isfol (2010), Perché non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, I libri del Fondo sociale europeo n. 145, Ed. Rubettino, Catanzaro.

ISTAT, Rapporto annuale, La situazione del Paese nel 2011, Roma.

Cigarini, L., Marangelli, M. (1998), Pratiche politiche per creare libertà, in Via Dogana, n. 37.

Cigarini, L., (2000), Il conflitto tra i sessi nel lavoro, in P. Barcellona (a cura di), Lavoro: declino o metamorfosi?, Democrazia e diritto 4, Franco Angeli, Milano.

Maraspin, I. (2009), Delovne migracije: nov miselni vzorec ali model ekonomske akomodacije? Študija primera slovensko-italijanskega obmejnega območja. Annales 19 (1): 187–204. Http://www.zrs.upr.si/SL/zaloznistvo/Annales/Annales_Sociologia_19-1/maraspin.pdf

Molaro, R. (2011), La propensione ad assumere forza lavoro femminile: un'analisi della domanda attraverso i dati Excelsior. In Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2010. Pag. 103-137. Agenzia regionale del lavoro. Franco Angeli, Milano.

Naldini, M., Saraceno, C. (2011), Conciliare famiglia e lavoro, Il Mulino, Bologna.

Perković, K. (2007), Čezmejne delovne migracije v slovensko-italijanskem obmejnem prostoru. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Perkovic, K. <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/perkovic-ksenija.pdf>

Verginella, M. (2006), Ženska obzorja. Delta, Ljubljana.

Zupančič, J. (2003), Čezmejne dnevne delovne migracije v Slovenskem obmejnem prostoru. Razprave in gradivo (43): 68-111.

Žerjal, Ž. (2009), Skrb za starostnike v tržaških zasebnih gospodinjstvih – čezmejne dnevne delovne Migrantke. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani – Fakulteta za družbene vede. <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/zerjal-ziva.pdf>

SITOGRAFIA (APRILE 2013)

http://europa.eu/youreurope/citizens/work/cross-border-worker/taxes/index_it.htm

http://www.centrostudi-odc.it/project/re-startproject.eu/ita/download/report%20italy_it.pdf

http://www.centrostudi-odc.it/project/restartproject.eu/ita/download/report%20slovenia_slo.pdf

<http://www.delo.si/gospodarstvo/makromonitor/obdavcitev-ne-sme-ovirati-trga-cezmejnih-delavcev.html>

<http://www.delo.si/novice/slovenija/tujina-cedalje-bolj-zazelena-tudi-med-znanstveniki.html>

<http://www.delo.si/novice/svet/beg-s-periferije.html>

<http://www.dnevnik.si/slovenija/lokalno/primorska/v-italiji-za-tujce-vse-manj-dela>

http://www.ess.gov.si/eures/iskalci_zaposlitve/pogosta_vprasanja_in_odgovori

http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prosta_delovna_mesta

http://www.euradria.org/images/stories/PDF/Ricerca_Euradria_Ita.pdf

<http://www.euradria.org/images/stories/BrochureCSI1-Italiano.pdf>

<http://www.euradria.org/images/stories/BrochureCSI2-Italiano.pdf>

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/dati-informazioni-mercato-lavoro>

<http://www.lavoce.info/articoli/pagina2707.html>

<http://www.libriadelledonne.it/donne-in-europa-carriera-negata/>

<http://www.libriadelledonne.it/lavoro-femminile-troppe-risorse-nascoste-nellindifferenza/>

<http://www.libriadelledonne.it/le-aziende-donne-al-lavoro-troppo-impegnate-con-i-figli/>

<http://www.libriadelledonne.it/le-imprese-femminili-nel-rapporto-censis-2008/>

<http://www.libriadelledonne.it/se-il-figlio-e-una-colpa/>

<http://www.libriadelledonne.it/troppo-poche-lavorano-e-la-fatica-raddoppia/>

<http://www.libriadelledonne.it/una-ricerca-della-fondazione-marisa-bellisario/>

<http://www.mddsz.gov.si/index.php?id=6910>

<http://www.osservatoriowelfare.it/amministrazione/allegati/1.Zakon%20o%20preprecevanju%20del%20in%20zaposlovanja%20na%20crno.pdf>

http://www.osservatoriowelfare.it/amministrazione/allegati/ANCI_italia_2004.pdf

http://www.osservatoriowelfare.it/amministrazione/allegati/Mingione_Barbieri_lavoro.pdf

http://www.osservatoriowelfare.it/statiche/allegati/rapporti/analisi/italiafriuli/Rapporto6_Femminili_zzazione_del_lavoroI_II.pdf

http://www.osservatoriowelfare.it/statiche/allegati/rapporti/analisi/slovenia/1rapporto1_monitoraggio_dati_esistenti_Slovenia_I_II_IT.pdf

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/dati-informazioni-mercato-lavoro/FOGLIA9/>

http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/GEN/statistica/Allegati/Report_popolazione_aprile_2012.pdf

<http://www.stat.si/>

<http://www.tuttitalia.it/friuli-venezia-giulia/provincia-di-trieste/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

<http://www.tuttitalia.it/friuli-venezia-giulia/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione>

<http://www.tuttitalia.it/friuli-venezia-giulia/statistiche/popolazione-eta-sesso-stato-civile-2012/>

<http://www.tuttitalia.it/friuli-venezia-giulia/statistiche/popolazione-andamento-demografico>

<http://www.uaf.it/associazione/patronato-inapa>