



## *La formazione professionale può essere d'aiuto per le donne al rientro nel mercato del lavoro?*

### Problema

*Molte donne si trovano ad affrontare, in alcune fasi della loro vita, il rientro nel mercato del lavoro. Succede per chi perde o abbandona un lavoro dopo la maternità, per chi si è presa cura di un caro, per chi ha affrontato modifiche negli assetti familiari. Tra i fattori ostacolanti il rientro vi è la svalutazione del profilo della lavoratrice a causa dell'interruzione del processo di aggiornamento.*

I percorsi lavorativi delle donne risentono maggiormente di interruzioni di carriera per gravidanze o per attività di cura, con conseguenze negative sul fronte economico e lavorativo. Studi dimostrano come mediamente le lavoratrici madri vedano ridursi le possibilità di carriera e guadagnino meno delle loro coetanee senza figli. I sociologi definiscono tale fenomeno "motherhood penalty". Nel nostro paese la sua incidenza è rilevante: secondo l'ISTAT, tra le donne occupate durante la gravidanza, una su quattro non lavorerà più due anni dopo il parto. Nel 2018, 35.963 lavoratrici con figli si erano dimesse volontariamente. Le più esposte a lasciare o a perdere il lavoro sono le dipendenti che lavorano nel privato. La sospensione dell'attività lavorativa per lunghi periodi produce inoltre un'interruzione del processo di formazione e aggiornamento che comporta una svalutazione del profilo della lavoratrice. Questo processo complica un eventuale reinserimento e, al di là delle conseguenze nel medio-breve periodo, l'occorrenza di lunghi periodi di non occupazione ha anche ricadute in età pensionistica.

### Soluzione

*Per sostenere il reinserimento nel mondo del lavoro, una potenziale soluzione è rappresentata dalla formazione. Essa può favorire il reingresso rafforzando o sviluppando le competenze della lavoratrice.*

Uno degli strumenti utilizzati per supportare il rientro nel mercato del lavoro è la formazione professionale. Un esempio viene dalla Germania, dove esistono specifiche linee di intervento destinate alle *job returner*. Formalmente un *job returner* è una donna (o un uomo) che, per prendersi cura di un figlio o di un caro, ha abbandonato il mercato del lavoro per almeno 12 mesi. Al rientro, si può rivolgere ai servizi pubblici per l'impiego per avere consulenza o assistenza e, in accordo con il case manager, può optare per un percorso formativo e ricevere un voucher per partecipare a un corso.

I corsi di formazione per i *job returner* possono essere raggruppati in tre categorie, con obiettivi e durate diversi: 1) *programmi brevi (practice firm training)*, che hanno lo scopo di aggiornare le competenze del lavoratore principalmente su software; 2) *programmi classici di formazione professionale* (di durata variabile), che hanno lo scopo di aggiornare sulle ultime evoluzioni in specifici campi professionali; 3) *corsi di riqualificazione* (di lunga durata, fino a tre anni), che consentono l'acquisizione di una nuova professionalità e sono per lo più utilizzati da lavoratrici che vogliono o devono cambiare radicalmente lavoro.



## Risultati

*I corsi di formazione possono non solo aumentare sensibilmente le probabilità di trovare un'occupazione, ma anche migliorare le condizioni di lavoro. A ottenere i benefici sono soprattutto le lavoratrici con una minore qualifica, mentre per le donne con un'alta qualifica non si registra nessun miglioramento.*

Uno studio tedesco si concentra sugli interventi formativi per i *job returner* allo scopo di valutarne l'efficacia come strumenti per il reinserimento lavorativo. L'analisi si concentra su tutte le lavoratrici con età tra 25 e 49 anni che tra il 2003 e il 2005 sono rientrate dopo un'interruzione lavorativa di almeno 12 mesi. Di queste, 2.710 hanno ricevuto un voucher formativo. L'analisi ricostruisce le carriere delle lavoratrici fino a sei anni dall'inizio dei corsi per poter valutare gli effetti della formazione su un orizzonte temporale medio-lungo.

I risultati della valutazione sono positivi. Sebbene in una prima fase la probabilità di trovare lavoro si riduca per via del cosiddetto effetto di *lock in* (chi fa formazione per forza di cose si impegna meno a cercare lavoro), sul lungo periodo vi è un visibile aumento. Dopo 36 mesi si evidenzia un effetto positivo, che raggiunge i 10 punti percentuali dopo 6 anni dall'inizio della formazione (in termini relativi, un aumento di più del 20%). Anche dal punto di vista delle retribuzioni si stimano dei benefici, con un aumento medio dei salari che, nel lungo periodo, può arrivare a 140 euro (anche in questo caso è un aumento del 20% circa).

La ricerca approfondisce anche la qualità e la stabilità del lavoro, evidenziando un ritorno positivo su tutti i fronti: le lavoratrici hanno una maggiore probabilità di ottenere un lavoro *full time* (con un effetto che, dopo 6 anni, è di circa 7 punti percentuali), e una maggiore probabilità di

guadagnare quasi quanto con il lavoro precedente.

L'analisi mostra anche che gli effetti dipendono dalla durata del corso frequentato: al crescere della durata cresce anche la durata del *lock in*, ma dall'altro lato sarà maggiore l'entità del successivo beneficio.

Da un'analisi per sottogruppi, in particolare rispetto al livello di professionalità (lo studio distingue tra chi ha o non ha almeno una qualifica professionale, e tratta separatamente le laureate), emerge che la formazione ha un effetto maggiore sulla carriera delle lavoratrici con qualifiche più basse. In tal caso l'effetto positivo sulla ricerca del lavoro diviene di 12 punti percentuali, e l'incremento salariale può raggiungere i 180 euro mensili. Inferiori sono i benefici per le lavoratrici con maggiore livello di qualifica: la probabilità di trovare un lavoro aumenta fino a circa 8 punti percentuali, mentre lo stipendio raggiunge i 130 euro. Gli effetti sulle laureate sono nulli.

### Metodo

La valutazione si basa sull'uso di un gruppo di controllo non sperimentale: gli esiti lavorativi delle partecipanti ai corsi di formazione sono stati confrontati con quelli di un gruppo di altre *job returner*, anch'esse alla ricerca di un lavoro dopo un'interruzione di almeno 12 mesi, che però non hanno partecipato a programmi formativi. Per evitare che il confronto sia viziato da eventuali differenze di partenza tra i gruppi, la stima degli effetti ricorre a una strategia di *matching*: si pongono a confronto persone formate e non formate che abbiano caratteristiche iniziali simili. La somiglianza è verificata sulla base di un ampio set di caratteristiche individuali, famigliari, professionali.

**BIBLIOGRAFIA:** DOERR A. (2017), *BACK TO WORK: THE LONG-TERM EFFECT OF VOCATIONAL TRAINING FOR FEMALE JOB RETURNERS*, FREIBURGER DISCUSSION PAPERS ON CONSTITUTIONAL ECONOMICS, N. 17/02.

**AUTORE DELLA SCHEDA:** GAIA TESTORE (ASVAPP)

