



## **Il lavoro femminile tra soddisfazione, criticità e voglia di cambiamento**

---

MARZO 2023

**UFFICIO STUDI**

**Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro**

[info@fondazionestudi.it](mailto:info@fondazionestudi.it)

## Sommario

<b>SINTESI .....</b>	<b>2</b>
<b>1. IL DINAMISMO DEL LAVORO FEMMINILE NEL 2022 .....</b>	<b>4</b>
<b>2. LA VOGLIA DI CAMBIAMENTO, TRA CRESCITA PROFESSIONALE E RICERCA DI UN MIGLIORE EQUILIBRIO DI VITA.....</b>	<b>9</b>

## Sintesi

Il lavoro femminile è stato protagonista, nel corso dell'anno appena passato, di un inedito dinamismo che, lungi dal cancellare le criticità che da sempre caratterizzano l'occupazione delle donne nel nostro Paese, dà il segnale di qualche piccolo cambiamento.

La crescita nel numero delle assunzioni (+21,4% nei primi 9 mesi) è risultata molto più accentuata di quella maschile (+13,9%), raggiungendo la cifra record di 2 milioni 616 mila.

Al tempo stesso, la creazione di nuove opportunità occupazionali ha determinato anche una maggiore mobilità interna al mercato. Sono state più di 642 mila le donne che nel corso dei primi nove mesi del 2022 hanno lasciato volontariamente il proprio lavoro, per lo più a tempo indeterminato (54,8%). Un dato impressionante, se si considera che nel solo ultimo anno il fenomeno è aumentato del 29,1%, risultando molto più marcato rispetto agli uomini, tra i quali le dimissioni sono cresciute del 18,6%.

Il dinamismo dell'occupazione femminile riscontrato nel 2022 sembrerebbe destinato ad accentuarsi se, come emerge dall'indagine svolta da Fondazione Studi in collaborazione con SWG nel corso dell'anno su un campione di 1000 occupati, il 55,7% delle donne dichiara di voler cambiare lavoro: il 38,7%, pur volendolo, non ha ancora intrapreso azioni in tal senso; il 12,6% è attivamente alla ricerca di un nuovo lavoro; il 4,5% lo ha cambiato negli ultimi due anni.

È difficile individuare i tanti fattori alla base di un fenomeno nuovo (non solo per il nostro mercato del lavoro) e che vede per la prima volta le donne protagoniste più degli uomini. Queste partono da un livello di soddisfazione per la propria condizione occupazionale inferiore rispetto agli uomini. Pesano fattori oggettivi – la maggiore precarietà, i divari retributivi, il doppio ruolo – ma anche soggettivi, relativi alle attese che ognuna ripone rispetto al proprio lavoro e alla propria realizzazione professionale.

Da questo punto di vista, le donne non solo risultano mediamente meno soddisfatte rispetto agli uomini (dichiara un livello basso e molto basso di soddisfazione il 25% delle prime contro il 18,8% dei secondi), ma sembrano individuare fattori del tutto specifici, che hanno più a che fare con le prospettive di crescita (il 43,4% le reputa basse o molto basse con riferimento all'attuale lavoro) che con la retribuzione (elemento di insoddisfazione meno rilevante). Pesa poi il tema del contesto aziendale e dell'attenzione riposta verso le risorse: il welfare aziendale – da intendersi come l'insieme di prassi, benefit e strumenti in grado di valorizzare dipendenti e collaboratori – rappresenta un elemento "scarso", rispetto al quale le donne, più degli uomini, lamentano forte insoddisfazione (49,4%).

Ma la voglia di cambiamento trova altre ragioni che vanno al di là della scarsa soddisfazione per il lavoro attuale. C'è una spinta al cambiamento che nasce dalla voglia di rimettersi in gioco, di trovare nuove strade che siano di stimolo al rinnovamento, personale prima ancora che professionale: a fronte di un 36,4% di donne che ha cambiato lavoro o lo sta cercando perché non trovava più soddisfacente la propria situazione, vi è un 34,6% che cerca un cambiamento a prescindere. Un fattore che, presumibilmente, ha trovato ulteriore spinta nella dinamicità del mercato nell'ultimo anno: il 20,6% afferma, infatti, che a spingere verso un nuovo lavoro è stata (o è) principalmente la creazione di nuove opportunità.

Nel mix di motivazioni che concorre alla scelta individuale di tante donne, è però importante segnalare come si è di fronte a una decisione che non nasce dall'esigenza o dalla paura ("solo" il 10,3% afferma di voler cambiare lavoro o averlo fatto per necessità e il 12,3% per paura di perdere il posto di lavoro) ma dal desiderio di migliorare la propria vita.

È indicativo che tra i fattori irrinunciabili del nuovo impiego, accanto al miglioramento retributivo, il 50,6% delle donne indichi il raggiungimento di un migliore equilibrio psicofisico, valore guida del cambiamento. A confronto, la sicurezza data da un lavoro stabile è considerata una condizione molto più rinunciabile (solo il 27,2% non accetterebbe un contratto diverso dal tempo indeterminato), messa sullo stesso piano della soddisfazione per i contenuti (24,1%) e delle prospettive di crescita professionale (24,1%).

Protagoniste del cambiamento, le donne sembrano interpretare forse più degli uomini le trasformazioni in atto nel lavoro, portando una visione più dinamica. In questa mobilità, due fattori acquisiscono peso crescente per le donne:

- l'orientamento alla crescita professionale. Le occupate ambiscono a vedere crescere le proprie competenze e funzioni, ma i contesti di lavoro raramente favoriscono progressioni in verticale, portando molte a cercare nuove opportunità di crescita cambiando lavoro;
- l'attenzione a quei fattori di benessere aziendale (dal clima di lavoro, alla flessibilità, alle politiche di welfare) che sono in grado di intercettare le loro esigenze e motivazioni.

## Il dinamismo del lavoro femminile nel 2022

Il 2022 si è chiuso con un bilancio positivo per l'occupazione, cresciuta di misura e ritornata ai livelli pre-covid. La crescita della domanda di lavoro, il dinamismo di alcuni settori – costruzioni e turismo in primis – e l'aumentata difficoltà di recupero dei profili di competenze di cui necessitano le imprese hanno impresso un'accelerazione anche alle transizioni interne al mercato, rispondendo alle attese – e alimentandole al tempo stesso – di quei lavoratori desiderosi di un cambiamento.

In questo scenario, le donne hanno giocato un ruolo importante, intercettando la spinta impressa dal mercato e accentuando le dinamiche di mobilità interna. Per molte l'ultimo anno ha rappresentato un'opportunità di cambiamento e trasformazione.

Nei primi nove mesi del 2022, stando ai dati Inps, il numero di nuovi "avviamenti" femminili al lavoro ha raggiunto la cifra record di 2 milioni 616 mila: il 21,4% in più dell'anno passato (quando nei primi 9 mesi del 2021 le assunzioni erano state 1 milione 155 mila) e l'8% in più rispetto al 2018 (all'epoca erano state 2 milioni 422 mila) (**tab. 1**).

**Tab. 1 - Andamento delle attivazioni al lavoro per genere e tipologia di contratto, primi 9 mesi dell'anno, 2018-2022 (val. ass. e var. %)**

	2018	2021	2022	2018-2022 (var. %)	2021-2022 (var. %)
<b>Uomini</b>					
Tempo Indeterminato	624.079	547.588	689.770	10,5	26,0
Altre tipologie	2.828.312	2.621.456	2.921.045	3,3	11,4
<b>TOTALE</b>	<b>3.452.391</b>	<b>3.169.044</b>	<b>3.610.815</b>	<b>4,6</b>	<b>13,9</b>
<b>Donne</b>					
Tempo Indeterminato	334.128	292.794	384.877	15,2	31,4
Altre tipologie	2.088.187	1.862.472	2.231.400	6,9	19,8
<b>TOTALE</b>	<b>2.422.315</b>	<b>2.155.266</b>	<b>2.616.277</b>	<b>8,0</b>	<b>21,4</b>

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

A crescere di più sono stati i contratti a tempo indeterminato, sostenuti anche dagli incentivi messi in campo per la ripresa occupazionale. Sono state quasi 385 mila le nuove attivazioni: in crescita, rispetto al 2018, del 15,2%. Si tratta di una quota minoritaria

rispetto al numero complessivo dei nuovi contratti, ma che testimonia un trend positivo che interessa anche l'occupazione femminile.

Al confronto, quella maschile appare meno dinamica: la crescita complessiva degli avviamenti è stata, sia con riferimento all'ultimo anno (+13,9%) che agli ultimi quattro (+4,6%), più contenuta e anche i contratti a tempo indeterminato registrano una tendenza all'aumento meno significativa.

Parallelamente all'accelerazione riscontrata nei nuovi accessi al lavoro, è aumentato il numero di donne che ha lasciato volontariamente un'occupazione per un'altra. Dal 2018, il numero delle dimissioni femminili è passato da poco più di 442 mila a 642 mila del 2022 (il dato è relativo ai primi 9 mesi), registrando un incremento del 45,3%, leggermente superiore a quello riscontrato tra gli uomini (+42,1%). Ma se si considera l'ultimo anno, il divario tra le dinamiche maschili e femminili appare più accentuato, con un incremento del 29,1% per le donne e del 18,6% degli uomini (**tab. 2**).

**Tab. 2 - Andamento delle dimissioni volontarie per genere e tipologia di contratto, primi 9 mesi dell'anno, 2018-2022 (val. ass. e var. %)**

	2018	2021	2022	2018-2022 (var. %)	2021-2022 (var. %)
<b>Uomini</b>					
Tempo Indeterminato	429.992	513.877	584.850	36,0	13,8
Altre tipologie	272.282	327.530	412.893	51,6	26,1
TOTALE	702.274	841.407	997.743	42,1	18,6
<b>Donne</b>					
Tempo Indeterminato	245.991	289.500	351.856	43,0	21,5
Altre tipologie	196.199	208.475	290.785	48,2	39,5
TOTALE	442.190	497.975	642.641	45,3	29,1

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

La quota più consistente di abbandoni si è avuta tra le donne che avevano un contratto a tempo indeterminato: nel 2021 sono state 351 mila a lasciare un lavoro stabile, contro un valore che nel 2018 era stato di 245 mila. Anche in questo caso, le donne presentano l'incremento più consistente di "abbandoni": nell'ultimo anno, quelle che hanno lasciato un lavoro a tempo indeterminato sono aumentate del 21,5%, mentre gli uomini del 13,8%.

Le informazioni contenute nella banca dati Inps non consentono di approfondire i percorsi delle donne dopo le dimissioni, né tanto meno le motivazioni. Ma diversi

elementi fanno ipotizzare come una quota importante del fenomeno sia ricondotta alla ricerca di nuove opportunità lavorative più soddisfacenti, più che a un abbandono del mercato.

Va infatti segnalato come il 54,8% delle donne che si è dimesso nei primi nove mesi del 2022 abbia lasciato un lavoro stabile, a tempo indeterminato. A ciò si aggiunge il fatto che a dimettersi sono soprattutto le giovani, che sono anche le più interessate dalle dinamiche di accesso al lavoro: il 32% delle donne che ha lasciato un'occupazione ha meno di 30 anni, quasi la metà (49,2%) un'età compresa tra i 30 e i 50 anni (**tab. 3**).

**Tab. 3 - Distribuzione delle donne assunte e dimesse per tipologia di contratto ed età, primi 9 mesi del 2022 (val. ass. e val. %)**

	Assunzioni		Dimissioni	
	V.a.	Val. %	V.a.	Val. %
<b>Tipologia contratto</b>				
Contratto a tempo indeterminato	384.877	14,7	351.856	54,8
Altri tipi di contratto	2.231.400	85,3	290.785	45,2
Totale	2.616.277	100,0	642.641	100,0
<b>Età</b>				
Fino a 29	1.007.803	38,5	205.672	32,0
30 - 50	1.166.647	44,6	316.059	49,2
51 ed oltre	441.827	16,9	120.910	18,8
Totale	2.616.277	100,0	642.641	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

È poi indicativo che i settori in cui si registra il maggior numero di dimissioni femminili sono in molti casi anche quelli dove si è registrata una maggiore dinamicità delle assunzioni. Ciò suggerirebbe che la scelta di cambiare sia avvenuta in un contesto dinamico e di opportunità crescenti, che potrebbe avere favorito la transizione occupazionale delle donne.

Oltre un terzo (38,6%) di quelle che hanno lasciato il lavoro era occupata nel commercio e nelle attività turistiche, settore che ha concorso, nei primi nove mesi dell'anno, al 40,1% delle assunzioni. Segue il terziario avanzato, ovvero le attività professionali, scientifiche e tecniche: in quest'area è avvenuto il 28,5% delle nuove assunzioni femminili e il 23,2% delle dimissioni. Anche le attività legate a servizi di PA, difesa, istruzione e sanità sono



state caratterizzate da un'accentuazione del turnover: hanno contribuito al 9,1% delle assunzioni e al 12,9% delle dimissioni femminili.

**Tab. 4 - Distribuzione delle donne assunte e dimesse per settore di attività, primi 9 mesi del 2022 (val. ass. e val. %)**

	Assunzioni		Dimissioni	
	V.a.	Val. %	V.a.	Val. %
Agricoltura, silvicoltura e pesca	6.077	0,2	1.992	0,3
Attività manifatturiere	218.025	8,3	83.307	13,0
Costruzioni	24.562	0,9	7.501	1,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	1.048.403	40,1	248.170	38,6
Servizi di informazione e comunicazione	117.697	4,5	17.095	2,7
Attività finanziarie e assicurative	14.488	0,6	8.135	1,3
Attività immobiliari	10.043	0,4	3.390	0,5
Attività professionali, scientifiche e tecniche	745.233	28,5	148.906	23,2
Amministrazione pubblica, istruzione, sanità e assistenza sociale	238.993	9,1	83.029	12,9
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento	192.559	7,4	41.016	6,4
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	197	0,0	100	0,0
Totale	2.616.277	100,0	642.641	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

A livello geografico, il Nord Ovest è stato nei primi mesi del 2022 il mercato del lavoro più dinamico per le donne, contribuendo al 28,2% delle nuove assunzioni e a ben il 34,6% delle dimissioni volontarie. La sola Lombardia ne ha raccolto quasi un quarto (24,2% delle dimissioni femminili) (**tab. 5**).



**Tab. 5 - Distribuzione delle donne assunte e dimesse per settore di attività, primi 9 mesi del 2022 (val. ass. e val. %)**

	Assunzioni		Dimissioni	
	V.a.	Val. %	V.a.	Val. %
Piemonte	168.535	6,4	49.717	7,7
Valle d'Aosta/Vallee d'Aoste	9.696	0,4	1.834	0,3
Liguria	72.234	2,8	15.733	2,4
Lombardia	486.144	18,6	155.347	24,2
<b>NORD OVEST</b>	<b>736.609</b>	<b>28,2</b>	<b>222.631</b>	<b>34,6</b>
Trentino -Alto-Adige	85.443	3,3	15.614	2,4
Veneto	252.950	9,7	75.304	11,7
Friuli -Venezia Giulia	57.393	2,2	16.508	2,6
Emilia -Romagna	264.135	10,1	64.136	10,0
<b>NORD EST</b>	<b>659.921</b>	<b>25,2</b>	<b>171.562</b>	<b>26,7</b>
Toscana	187.450	7,2	46.787	7,3
Umbria	32.906	1,3	7.960	1,2
Marche	77.619	3,0	16.299	2,5
Lazio	289.977	11,1	59.630	9,3
<b>CENTRO</b>	<b>587.952</b>	<b>22,5</b>	<b>130.676</b>	<b>20,3</b>
Abruzzo	61.380	2,3	9.963	1,6
Molise	8.468	0,3	1.877	0,3
Campania	159.819	6,1	33.589	5,2
Puglia	143.889	5,5	25.164	3,9
Basilicata	17.103	0,7	2.944	0,5
Calabria	42.891	1,6	8.017	1,2
Sicilia	121.953	4,7	23.971	3,7
Sardegna	75.925	2,9	12.164	1,9
<b>SUD E ISOLE</b>	<b>631.428</b>	<b>24,1</b>	<b>117.689</b>	<b>18,3</b>
Totale	2.616.277	100,0	642.641	100,0

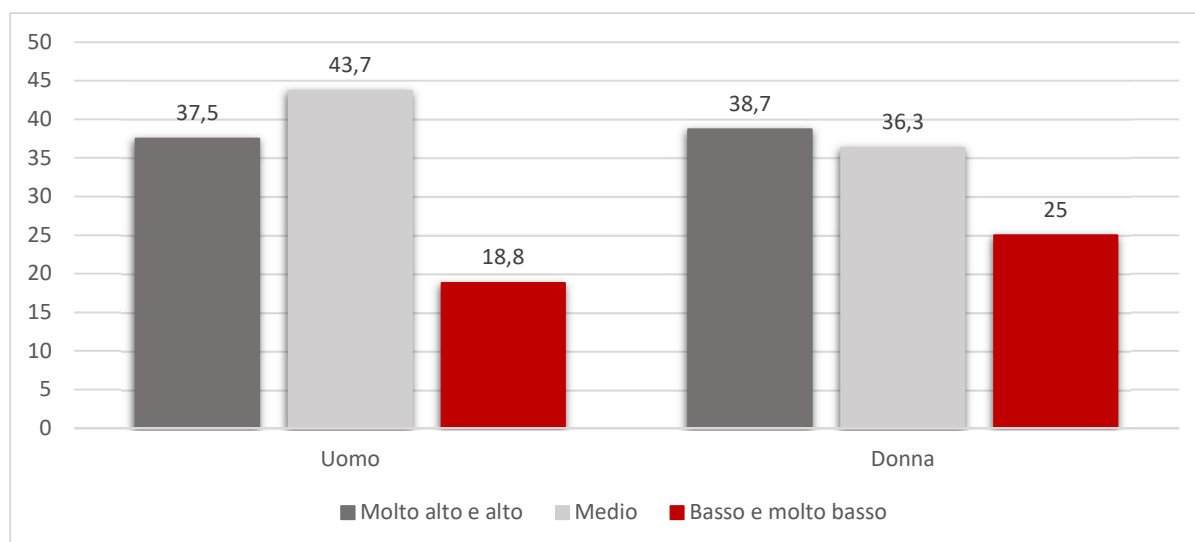
Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

## La voglia di cambiamento, tra crescita professionale e ricerca di un migliore equilibrio di vita

La spinta a cambiare occupazione può trovare origine in una molteplicità di fattori, che vanno dalle esigenze di vita privata al presentarsi di opportunità. La soddisfazione per la condizione lavorativa precedente rappresenta, tuttavia, un elemento dirimente nell'indirizzare scelte di vita fondamentali.

Secondo i risultati di un'indagine condotta da SWG per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, il 38,7% delle occupate dichiara un livello di soddisfazione elevato verso il proprio lavoro: una percentuale che risulta abbastanza simile a quella dichiarata dagli uomini (37,5%). Ma se tra questi ultimi a prevalere è un giudizio mediano (si dichiara abbastanza soddisfatto il 43,7%), tra le donne risulta molto più alta la quota di quante esprimono insoddisfazione: è il 25% delle intervistate a pronunciarsi in tal senso, contro il 18,8% degli uomini (fig. 1).

**Fig. 1 - Il livello di soddisfazione per la condizione professionale, confronto donne e uomini (val. %)**

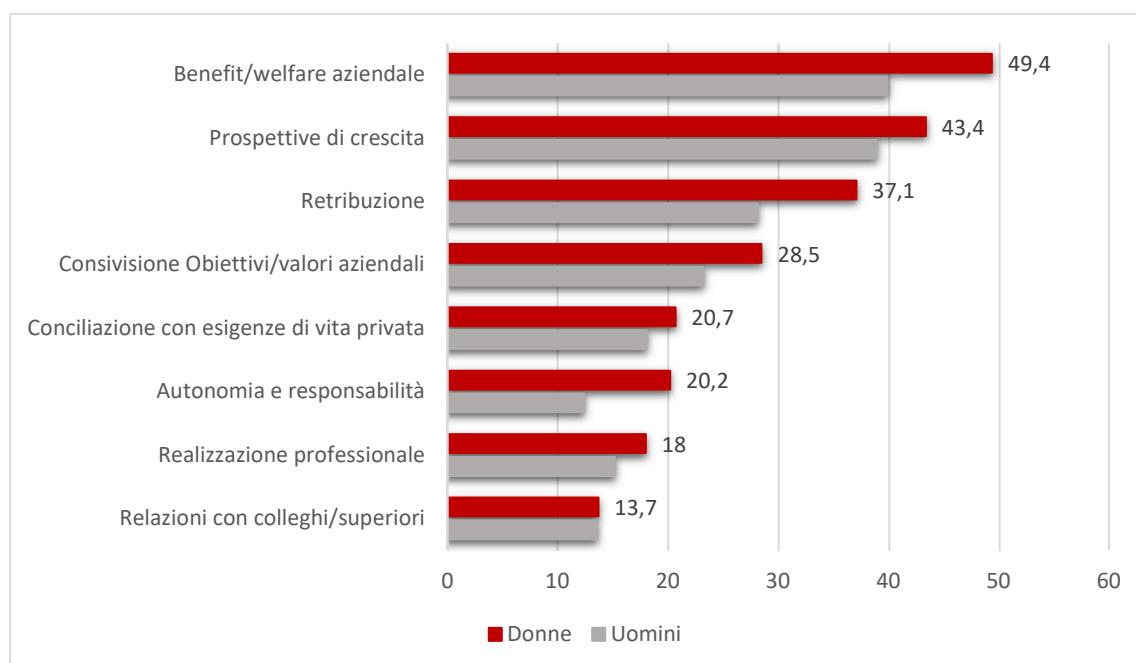


Fonte: indagine SWG per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Le donne, quindi, sono mediamente meno soddisfatte del proprio lavoro rispetto agli uomini. Un divario che appare più marcato entrando nel dettaglio dei singoli elementi che definiscono la condizione lavorativa.

Tra quelli che concorrono a rendere più critico il rapporto tra le donne e il lavoro, vi è al primo posto la scarsa attenzione delle aziende verso quegli elementi di welfare aziendale che possono concorrere a disegnare un contesto di lavoro più funzionale alle esigenze di tante donne impegnate nel doppio ruolo: è circa la metà del campione (49,4%) a segnalare un livello di soddisfazione basso e molto basso su questo aspetto, mentre tra gli uomini risulta molto meno rilevante (fig. 2).

**Fig. 2 - Principali elementi di insoddisfazione del lavoro (bassa e molto bassa), confronto donne e uomini (val. %)**



Fonte: indagine SWG per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

A seguire, le donne segnalano elevata insoddisfazione per le scarse prospettive di crescita professionale offerte dall'attuale condizione lavorativa (43,4%): un elemento che rileva molto più degli stessi livelli retributivi, per i quali è il 37,1% a esprimere ampia insoddisfazione. Anche su questi aspetti le valutazioni fornite dalle donne sono

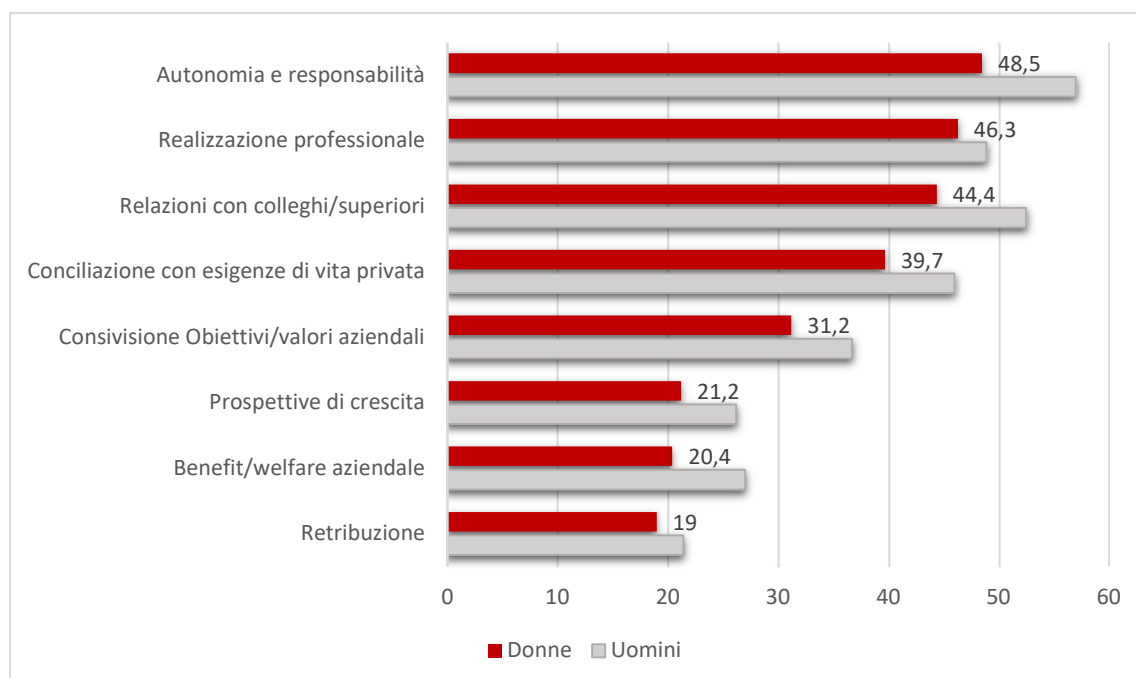
maggiormente critiche di quelle degli uomini, per i quali tende a prevalere su entrambi i fattori un giudizio più intermedio.

Infine, per le donne sembra contare in misura più rilevante la condivisione degli obiettivi e dei valori aziendali: il 28,5% si dichiara poco o nulla soddisfatta di questo aspetto nel proprio lavoro.

Di contro, tra i principali aspetti che concorrono a renderle più appagate, vi sono al primo posto l'autonomia e la responsabilità, fattore rispetto al quale quasi metà delle intervistate (48,5%) esprime un alto livello di soddisfazione. Segue la realizzazione professionale, da intendersi come l'interesse e la passione per la propria attività, indicata dal 46,3%: un fattore questo che per le donne risulta più appagante rispetto agli uomini, considerato che tra questi ultimi viene indicato al terzo posto (**fig. 3**).

Meno positiva è la valutazione sulle relazioni di lavoro, in particolare con superiori e colleghi: il 44,4% esprime una soddisfazione alta e molto alta su questo aspetto, che tra gli uomini, invece, registra molti più consensi.

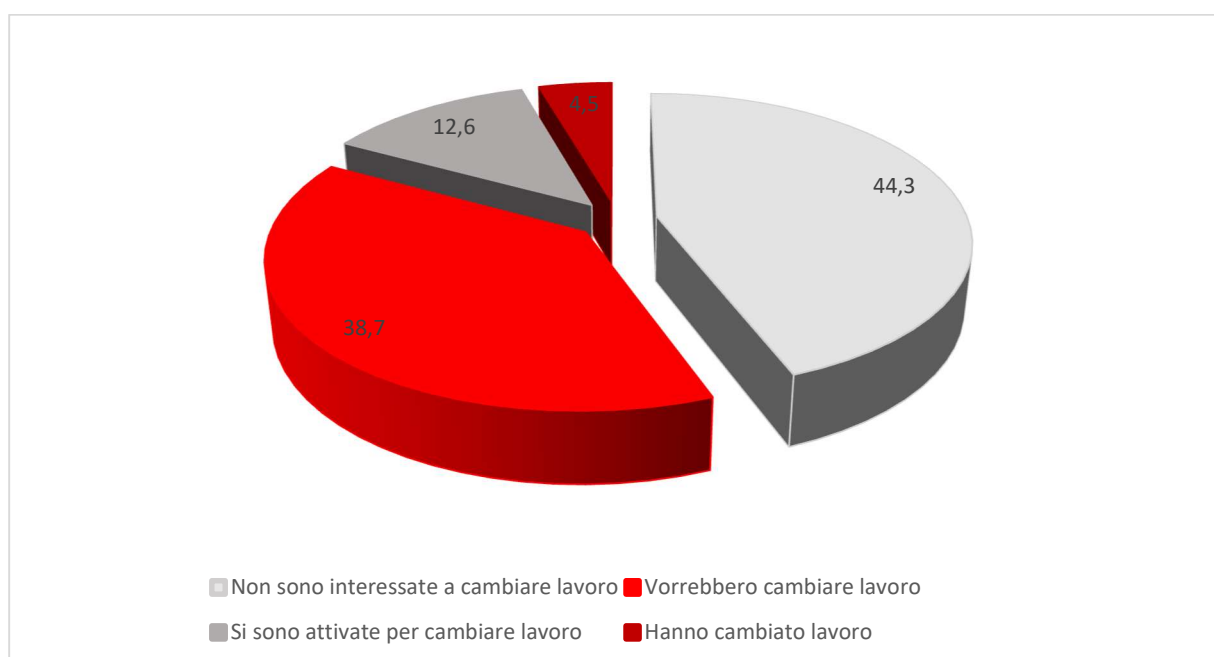
**Fig. 3 - Principali elementi di soddisfazione del lavoro (alta e molto alta), confronto donne e uomini (val. %)**



Fonte: indagine SWG per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

In questo scenario, non colpisce che il 55,7% delle lavoratrici italiane desideri cambiare (o l'abbia già fatto) la propria condizione occupazionale. Il 38,7% delle intervistate dichiara infatti l'intenzione di voler cambiare lavoro, senza tuttavia aver intrapreso azioni in tal senso. Il 12,6% è invece attivamente alla ricerca di un nuovo impiego, mentre il 4,5% lo ha cambiato negli ultimi due anni (**fig. 4**).

**Fig. 4 - La voglia di cambiamento occupazionale delle donne (val. %)**



Fonte: indagine SWG per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Il motore del cambiamento non trova ragione solo nell'insoddisfazione verso la condizione occupazionale, ma anche in una spinta alla ricerca di nuove opportunità di crescita professionale, supportate da un contesto di mercato più dinamico, driver importante nel favorire le transizioni lavorative.

Tra i fattori che spingono verso il cambiamento, vi è innanzitutto l'insoddisfazione per la situazione occupazionale che si intende lasciare, considerata da oltre un terzo delle intervistate (36,4%) la principale spinta. Segue il desiderio più generale di un cambiamento professionale.

La diffusa insoddisfazione tra le donne, derivante dalle basse aspettative di crescita professionale all'interno degli attuali contesti di lavoro, determina la spinta a una mobilità

orizzontale, che possa loro consentire di rimettersi in gioco, acquisire nuove competenze, porsi nuovi obiettivi e sfide.

Se questi sono gli elementi più importanti, non va trascurato il ruolo di altri fattori: il 20,6% delle donne che ha cambiato impiego (o intende farlo) afferma che la creazione di nuove opportunità nel proprio settore professionale rappresenta la principale spinta al cambiamento, mentre il 12,3% la individua nella paura di perdere il posto di lavoro. Per l'11,8% sono state invece le esigenze di vita personale (nascita figli, assistenza anziani, spostamento di città) a determinare la scelta di cambiare lavoro, mentre solo il 10,3% cambia per necessità: fine contratto, licenziamento, chiusura azienda (**fig. 5**).

**Fig. 5 - Fattori che spingono le donne a cambiare lavoro (val. %)**



Fonte: indagine SWG per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Quali caratteristiche deve avere il nuovo lavoro? Tra i fattori considerati imprescindibili ai fini del passaggio da una condizione all'altra, le intervistate indicano al primo posto, allo stesso livello, il miglioramento retributivo e quello psicofisico. Per oltre il 50% sono queste le condizioni necessarie per effettuare un cambiamento di condizione. E se l'aspetto retributivo appare scontato, meno lo è il tema del benessere psicofisico, segno

presumibilmente che per molte la spinta al cambiamento deriva anche dagli elevati ritmi di lavoro che rischiano di compromettere salute ed equilibrio personale.

La lettura suggerisce, tuttavia, anche un'altra considerazione: a fronte di una metà di lavoratrici per cui il passaggio a un altro impiego è condizionato dalla possibilità di avere un salario migliore, vi è un'altra metà per cui tale aspetto non è così decisivo e che vorrebbe cambiare anche a costo di "perderci" in termini retributivi, o comunque senza una progressione.

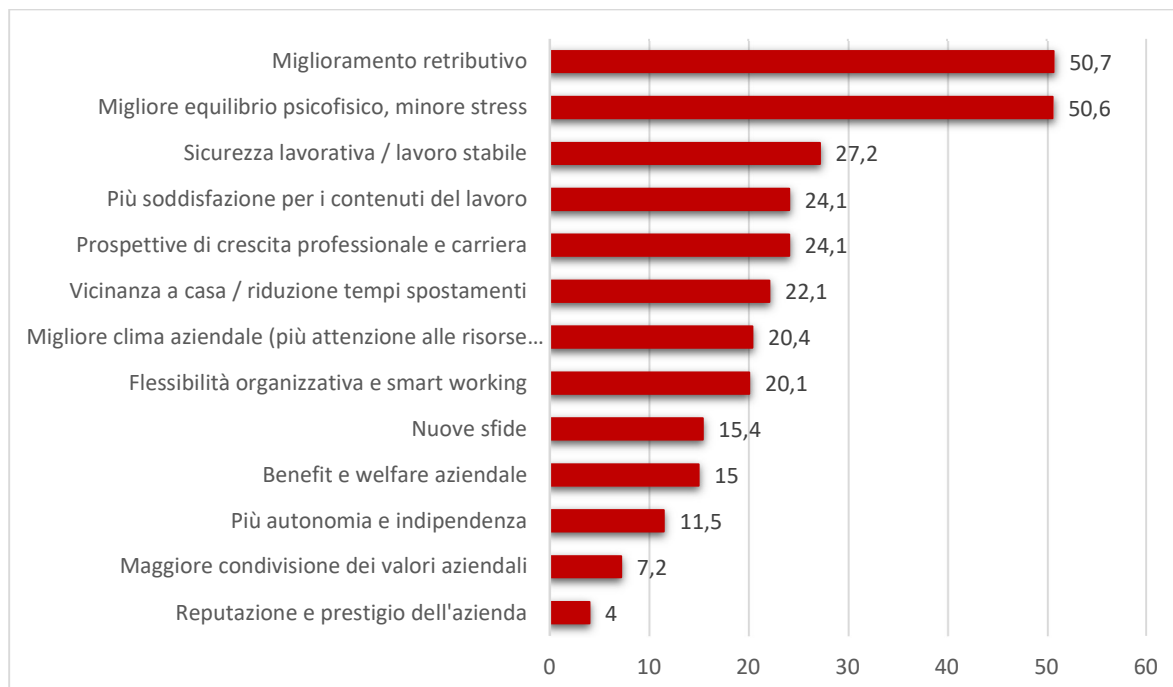
Rispetto ai citati elementi, acquisisce meno rilevanza la "sicurezza" del posto di lavoro. Questa è una condizione imprescindibile per il 27,2% delle intervistate, un valore di poco superiore al 24,1% che invece, più che all'aspetto contrattuale, guarda ai contenuti del lavoro (sarebbe disposta a cambiare impiego solo per averne uno più soddisfacente) e alle prospettive di crescita professionale e di carriera (**fig. 6**).

A seguire, per il 22,1% sarebbe fondamentale trovare un lavoro vicino casa, o che consenta comunque di ridurre i tempi di spostamento rispetto agli attuali; per il 20,4% sarebbe importante un ambiente di lavoro più "accogliente"; una quota simile punta a una maggiore flessibilità organizzativa.

Per quanto riguarda le modalità di ricerca di un nuovo lavoro, le donne tendono a muoversi su canali formali: il 41,8% utilizza l'autocandidatura, tramite invio o presentazione di cv presso le aziende; una quota più bassa di lavoratrici attiva le proprie conoscenze (24,1%) o utilizza il passaparola (20,3%). Un dato questo riconducibile presumibilmente alla maggiore riservatezza che caratterizza la ricerca di una nuova occupazione da parte di chi già ha un lavoro. Il 15,5% è ricorso ad agenzie private, mentre il 14,5% ha partecipato, o intende farlo, a un concorso pubblico. Il 9,3% utilizza LinkedIn, mentre il 6,7% si è rivolto alla propria rete professionale (**fig. 7**).

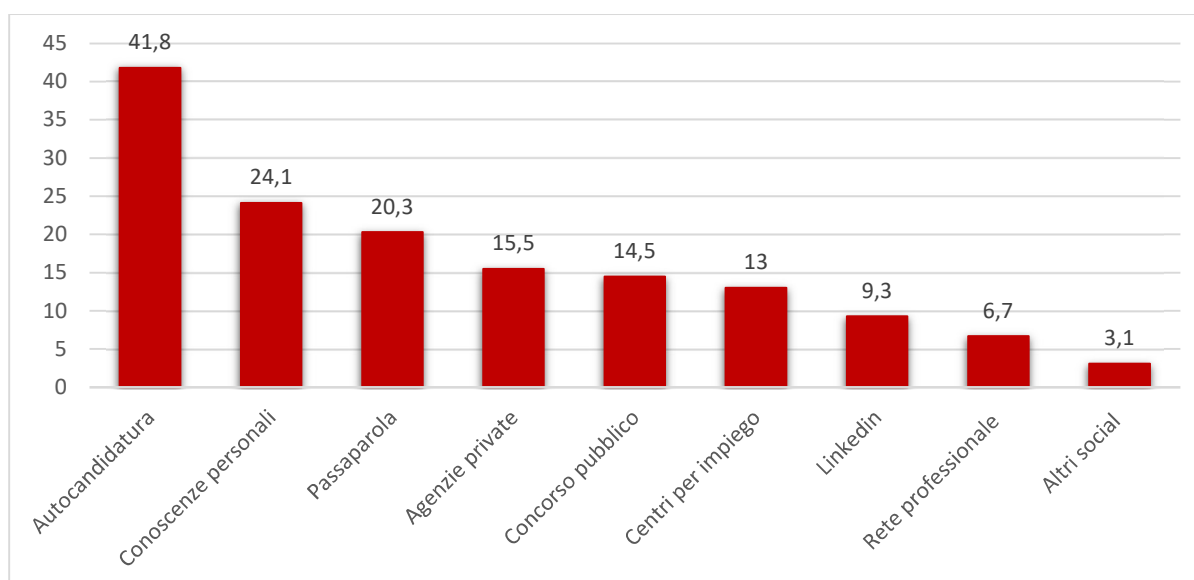


**Fig. 6 - Fattori considerati "imprescindibili" nella ricerca del nuovo lavoro dalle donne (val. %)**



Fonte: indagine SWG per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

**Fig. 7 - Canali utilizzati dalle donne nella ricerca di un nuovo lavoro (val. %)**



Fonte: indagine SWG per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro