

**COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE**

Direzione generale degli affari sociali

---

**LE CONDIZIONI DI LAVORO  
DELLE DONNE SALARIATE NEI SEI STATI MEMBRI  
DELLA COMUNITÀ EUROPEA**

**Italia**

**Rapporto a cura di Nora FEDERICI  
Con la collaborazione di Carla BIELLI e Antonella PINNELLI  
1972**

## PREMESSA

Il presente rapporto è stato redatto nel quadro della realizzazione di una inchiesta comunitaria, che ha potuto essere attuata grazie alla collaborazione stabilitasi fra la Commissione delle Comunità europee, il "Centre National de Sociologie du Droit social" a Bruxelles e cinque riviste dedicate alle donne<sup>(+)</sup>.

L'inchiesta è stata compiuta, in ciascuno degli Stati membri, sotto la responsabilità di un esperto nazionale e ad opera di un istituto specializzato, sulla base di un questionario armonizzato.

La Commissione delle Comunità europee ha ritenuto utile mettere a disposizione delle persone interessate i risultati delle inchieste nazionali. Le corre tuttavia l'obbligo di richiamare l'attenzione del lettore sul fatto che i rapporti degli esperti impegnano unicamente la responsabilità del loro autore.

Per non ritardare troppo la diffusione dei dati raccolti, le monografie nazionali sono state riprodotte unicamente nella lingua originale. E' prevista invece la traduzione del rapporto di sintesi comunitario.

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| (+) "Amica"              | - Italia      |
| "Brigitte"               | - Germania    |
| "Femmes d'aujourd'hui"   | - Francia     |
| "Femmes d'aujourd'hui" ) |               |
| "Het Rijk der Vrouw" )   | - Belgio      |
| "Margriet"               | - Paesi Bassi |

## INDICE

	Pag.	
PREMESSA . . . . .	1	
1 - Quadro generale dell'occupazione femminile in Italia . . . . .	"	1
2 - L'inchiesta: finalità e impostazione . . . . .	"	4
3 - L'inchiesta: aspetti tecnici (Appendice) . . . . .	"	5
CAPITOLO I - CARATTERISTICHE STRUTTURALI DEL CAMPIONE . . . . .	"	6
1 - Et�, stato civile e situazione familiare . . . . .	"	6
2 - Livello d'istruzione e tipo di studi . . . . .	"	9
3 - Attivit� professionale . . . . .	"	13
4 - Posizione nella professione (qualifiche) e formazione profes- sionale . . . . .	"	13
5 - Mansioni . . . . .	"	17
6 - Anzianit� di lavoro nell'azienda . . . . .	"	19
CAPITOLO II - CONDIZIONI DI LAVORO . . . . .	"	23
1 - Criterio di analisi . . . . .	"	23
<u>A: Condizioni generali di lavoro</u>		
2 - Contratti di lavoro . . . . .	"	23
3 - Organizzazione del lavoro e orari di lavoro . . . . .	"	25
4 - Dimensione dell'azienda e condizioni di lavoro . . . . .	"	47
5 - Assenze dal lavoro . . . . .	"	55
6 - Retribuzione . . . . .	"	62
<u>B: Condizioni materiali di lavoro e malattie professionali</u>		
7 - Luogo di lavoro e condizioni dell'ambiente di lavoro . . . . .	"	73
8 - Inconvenienti segnalati . . . . .	"	76
9 - Rischi professionali . . . . .	"	80
10 - Considerazioni sulle condizioni generali e materiali di lavoro	"	81
CAPITOLO III - DISPARITA' RISPETTO ALL'UOMO . . . . .	"	85
1 - Insufficienza dei dati disponibili . . . . .	"	85
2 - Disparit� nella famiglia: disparit� economiche . . . . .	"	85
3 - Disparit� nella famiglia : divisione dei ruoli . . . . .	"	88
4 - Disparit� nel lavoro: aspetti retributivi . . . . .	"	91
5 - Disparit� nel lavoro: altri aspetti . . . . .	"	98
CAPITOLO IV - FAMIGLIA E LAVORO . . . . .	"	100
1 - Il problema del "doppio lavoro" . . . . .	"	100
<u>A: Organizzazione familiare</u>		
2 - Disbrigo delle faccende domestiche . . . . .	"	100
3 - Custodia e cura dei bambini . . . . .	"	104
4 - Considerazioni generali . . . . .	"	109
<u>B: Motivazioni del lavoro</u>		
5 - Fattori influenti sulle motivazioni del lavoro . . . . .	"	109
6 - Motivazioni del lavoro e assenze . . . . .	"	109

C: Condizione familiare e lavoro

7 - Condizione coniugale e lavoro . . . . .	Pag.	118
8 - Numero dei figli e lavoro . . . . .	"	127
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE . . . . .		135
1 -- Pregi ed inconvenienti delle indagini sociali Intensive . .		135
2 - Limiti della presente inchiesta in relazione alla realtà italiana . . . . .		136
3 - Limiti derivanti ai risultati dell'inchiesta dalla mancanza di un gruppo di controllo (lavoratori) . . . . .		138
4 - I risultati dell'inchiesta: caratteristiche generali del lavoro femminile . . . . .		138
5 - I risultati dell'inchiesta: condizioni del lavoro femminile		
6 - I risultati dell'inchiesta: il doppio lavoro . . . . .		141
7 - I risultati dell'inchiesta: le motivazioni del lavoro . . .		144
8 - Le possibili soluzioni del problema del lavoro femminile. .		145
9 - Il "tempo parziale": inconvenienti e soluzione alternati- va . . . . .		149

ALLEGATO : Questionario

## PREMESSA

### 1. - Quadro generale dell'occupazione femminile in Italia

Per meglio valutare il significato dei risultati ottenuti nella inchiesta è opportuno premettere alla loro illustrazione un brevissimo e sintetico quadro della situazione generale della occupazione femminile in Italia, così come si configura oggi in relazione anche allo sviluppo economico e sociale del Paese.

Quando, nel 1861, si raggiunse l'unificazione nazionale, la situazione economica dell'Italia era (anche se regionalmente eterogenea) molto arretrata rispetto a quella di altri stati europei; dopo un ventennio, nel 1881, la popolazione agricola costituiva ancora il 58% circa della popolazione attiva, la trasformazione dei prodotti era ancora prevalentemente artigianale e l'unico settore che cominciava ad industrializzarsi era il settore tessile, settore tradizionale di larga utilizzazione della manodopera femminile. A quella data, su una popolazione femminile di 14,2 milioni la popolazione attiva ammontava a 6,3 milioni di unità di cui 3,5 nell'agricoltura, 1,9 nei diversi settori industriali e il resto (700 mila circa) nel settore terziario. Il tasso di attività femminile raggiungeva dunque a quell'epoca un livello notevole, che - anche tenendo conto della incertezza delle cifre (1) - era certo non inferiore al 40-45%. Le alterne vicende del faticoso sviluppo economico italiano e il suo ritmo, troppo lento in relazione al ritmo dello sviluppo demografico, non potevano però favorire il mantenersi di un alto tasso di attività femminile: la contrazione progressiva delle attività agricole ha portato quasi ovunque una riduzione dell'occupazione femminile e in quei paesi dove (come in Italia) lo sviluppo industriale è stato lento e faticoso era inevitabile che l'evoluzione si traducesse in una spinta alla emigrazione per gli uomini e in un'espulsione dalla produzione per le donne.

---

(1) - Cfr. O. VITALI, Aspetti dello sviluppo economico italiano alla luce della ricostruzione della popolazione attiva, Istituto di Demografia della Università di Roma, 1970. Il censimento del 1881 fornisce infatti una cifra globale minore (5,7 milioni) ma - secondo il Vitali - tale cifra è affetta da errori di sotto-valutazione specie per la popolazione agricola.

Il tasso di attività femminile si riduce, dunque, progressivamente fino a raggiungere - alla vigilia della seconda guerra mondiale (1936) - un valore che oscilla fra il 24 e il 32% a seconda delle fonti statistiche (1). La tendenza discendente si accentua nel dopoguerra fino a far scendere il tasso di attività a valori intorno al 20%. E cio', nonostante il notevole impulso impresso all'economia italiana da un crescente ritmo di industrializzazione. Salvo un breve periodo di inversione durante gli anni del "boom" economico, la tendenza regressiva sembra mantenersi tuttora. La situazione attuale è riassunta nella tavola n. 1.

A parte il basso livello del tasso di attività femminile (19,2%), caratteristica è anche la distribuzione per settori di attività: mentre, infatti, nell'agricoltura e nel settore terziario la proporzione di lavoratrici tra gli occupati è poco minore di un terzo (rispettivamente : 31,6% e 32,4%); nell'industria è soltanto di un quinto (20,2%). A questa ineguale ripartizione per settore di attività, si aggiunge anche un'ineguale ripartizione per condizione professionale: nell'insieme di tutte le attività, le donne costituiscono soltanto il 17,9% tra i lavoratori indipendenti e ben il 64,1% tra i coadiuvanti. Se a questo quadro si aggiunge che, in base ad una recente inchiesta, condotta dall'Istituto Centrale di Statistica (2) tra gli individui di età 14-70 che non hanno e non cercano un lavoro il 76,4% è rappresentato da donne e che fra queste, il 57,3% dichiara di non ricercare lavoro per doveri familiari, è facile concludere da un lato che nella società italiana attuale la donna risulta tuttora scarsamente inserita nell'attività produttiva e prevalentemente nei settori più arretrati e nelle condizioni marginali e, dall'altro, che sulle ragioni di tale scarso inserimento pesano in misura notevole le strutture e il costume familiare. Non a caso, nell'inchiesta già citata, le donne che si sono

---

(1) I due valori si ottengono utilizzando - rispettivamente - le cifre originarie del censimento del 1936 e quelle ricostruite dal Vitali (op.cit.).

(2) ISTAT, Indagine speciale sulle persone non appartenenti alle forze di lavoro (febbraio 1971) Suppl. straordinario al "Bollettino Mensile di Statistica", n. 11, nov. 1971.

Tab. 1 - Forze di lavoro secondo la condizione professionale

al 1971

Condizioni	Popolazione al 1971 * (cifre assolute in migliaia)						F M + F %
	Maschi			Femmine			
	cifre assol.	% su popol.	% su for- ze lav.	cifre assol.	% su popol.	% su for- ze lav.	
FORZE DI LAVORO	<u>14.214</u>	<u>53,7</u>	<u>100,0</u>	<u>5.292</u>	<u>19,2</u>	<u>100,0</u>	<u>27,1</u>
Occupati	<u>13.808</u>	<u>52,1</u>	<u>97,1</u>	<u>5.085</u>	<u>18,4</u>	<u>96,0</u>	<u>26,9</u>
a) nell'agricoltura	2.497	9,4	17,5	1.155	4,2	21,8	31,6
- indipendenti	1.313	5,0	9,2	227	0,8	4,3	14,7
- dipendenti	886	3,3	6,2	352	1,3	6,7	28,4
- coadiuvanti	298	1,1	2,1	576	2,1	10,8	65,9
b) nell'industria	6.580	24,8	46,2	1.664	6,0	31,4	20,2
- indipendenti	899	3,4	6,3	180	0,7	3,4	16,7
- dipendenti	5.597	21,1	39,3	1.419	5,1	26,8	20,2
- coadiuvanti	84	0,3	0,6	65	0,2	1,2	43,6
c) in altre attività	4.731	17,9	33,2	2.263	8,2	42,8	32,4
- indipendenti	1.289	4,9	9,0	354	1,3	6,9	22,0
- dipendenti	3.295	12,4	23,1	1.599	5,8	30,2	32,7
- coadiuvanti	147	0,6	1,1	303	1,1	5,7	67,3
In cerca di occupazione	<u>406</u>	<u>1,5</u>	<u>2,8</u>	<u>207</u>	<u>0,7</u>	<u>3,9</u>	<u>33,8</u>
- già occupati	217	0,8	1,5	64	0,2	1,2	22,8
- in cerca di 1 <sup>a</sup> occupa- zione	189	0,7	1,3	143	0,5	2,7	43,1
PERSONE CHE NON HANNO E NON CERCANO OCCUPA- ZIONE	<u>12.056</u>	<u>45,5</u>		<u>22.294</u>	<u>80,6</u>		<u>64,9</u>
a) minori di 14 a.	6.362	24,0		6.127	22,1		49,1
b) in età pension.	2.931	11,1		5.803	21,0		66,4
c) in età lavorat.	2.763	10,4		10.364	37,5		79,0
- studenti	1.888	7,1		1.424	5,1		43,0
- casalinghe	-	-		8.606	31,1		100,0
- altri	875	3,3		334	1,3		27,6
POPOLAZIONE EMIGRATA TEMPO ANTERIORMENTE	<u>211</u>	<u>0,8</u>		<u>64</u>	<u>0,2</u>		<u>23,3</u>
<u>Totale</u>	<u>26.481</u>	<u>100,0</u>		<u>27.650</u>	<u>100,0</u>		<u>51,1</u>

\* risultati medi delle 4 rilevazioni trimestrali delle forze di lavoro.

dichiarate disposte ad accettare un'attività lavorativa retribuita sono soltanto il 18,5%, ma di queste il 24,9% accetterebbe soltanto un lavoro in casa e il 56,6% nelle vicinanze.

In questo quadro vanno inseriti ed interpretati i risultati dell'indagine sulle condizioni di lavoro condotta in parallelo con quelle degli altri Paesi aderenti alla C.E.E.

## 2. - L'inchiesta : finalità e impostazione

L'inchiesta, promossa ad iniziativa del "Centre de Sociologie du Droit social" di Bruxelles ed estesa ai sei Paesi della Comunità, è stata condotta in Italia in modo da rispettare le linee fondamentali che consentissero il confronto dei risultati con quelli ottenuti per gli altri Paesi ma in modo da consentire - al tempo stesso - la conoscenza della specifica realtà italiana.

L'indagine comunitaria, infatti, mirava a rilevare le caratteristiche del lavoro femminile limitatamente al solo lavoro dipendente, con esclusione sia delle lavoratrici agricole, sia delle lavoranti a domicilio per conto terzi, né prevedeva un'articolazione territoriale dell'indagine nell'ambito di ciascun Paese.

Per l'Italia, peraltro, si è rivelato opportuno da un lato estendere l'indagine anche alle lavoratrici agricole dipendenti e alle lavoranti a domicilio per conto terzi - categorie che comprendono una massa tutt'altro che irrilevante della manodopera femminile - e dall'altro, prevedere la possibilità di classificare i risultati principali per grandi ripartizioni geografiche (Italia settentrionale, centrale, meridionale e insulare) per tener conto delle profonde diversità economiche e socio-culturali che contraddistinguono le varie realtà territoriali.

Tuttavia, nel commento dei risultati, l'analisi relativa ai settori specifici (agricoltura, lavoro a domicilio) e quella territoriale costituirà un'appendice distinta dal contesto del rapporto per non creare difficoltà al confronto dei risultati ottenuti per l'Italia con quelli ottenuti per gli altri Paesi.

L'universo cui si riferisce il campione di donne intervistate è, pertanto, così costituito :

- a) lavoratrici (operaie, intermedie o impiegate) dipendenti da aziende artigiane e da imprese private del settore secondario o terziario;
- b) idem dipendenti da pubbliche amministrazioni o enti parastatali;
- c) idem dipendenti da aziende agricole;
- d) fornitrici d'opera - a domicilio - per conto di imprese dei settori citati.

Nel testo del rapporto verrà però esaminata soltanto quella parte del campione che comprende le sole categorie a) e b).

### 3. L'inchiesta : aspetti tecnici

Il reperimento dell'universo considerato non poteva essere ottenuto direttamente, non risultando disponibile alcuna fonte che elencasse nominativi delle donne che lavorano. E' stato quindi necessario ricorrere alla separazione, nell'ambito dell'universo totale delle famiglie, delle donne lavoratrici (nelle varie posizioni) dalle donne non lavoratrici.

A questo scopo il lavoro è stato effettuato in due fasi :

- A - Una prima fase, per la rilevazione, sulle famiglie, delle lavoratrici dipendenti nella condizione prescelta.
- B - Una seconda fase, per la rilevazione, sulle lavoratrici dipendenti, dei dati definiti come obiettivi dell'indagine.

I contatti con le famiglie sono stati registrati su un'apposita scheda predisposta per la rilevazione di dati di base comprendenti in particolare :

- il numero dei componenti della famiglia, distinti per sesso e per età;
- i nominativi delle donne occupate in un lavoro dipendente, distinte secondo settore (agricoltura, industria, etc.) e posizione nell'occupazione (o nelle occupazioni, se multiple).

Dall'universo delle famiglie è stato estratto un campione di circa 6.000 famiglie, individuate secondo uno schema casuale che prevedeva :

- l'estrazione dei comuni secondo il metodo delle probabilità proporzionali alla dimensione, definite dalla distribuzione delle famiglie sul territorio nazionale;
- l'individuazione delle famiglie nei singoli comuni mediante itinerari casuali (comprendenti non oltre 3 contatti per itinerario) aventi inizio da indirizzi estratti casualmente dalle liste elettorali, e successivo reperimento casuale di un piano, di un'abitazione e quindi di una famiglia.

Tale procedimento ha portato al reperimento di 1290 nominativi di donne nelle condizioni richieste dall'indagine, cioè di età compresa fra i 14 e i 60 anni, occupate in un lavoro dipendente : a) presso aziende industriali, commerciali e fornitrici di servizi; b) presso aziende agricole; c) presso il proprio domicilio. Poiché era stato previsto di effettuare l'indagine su un campione di 1500 lavoratrici, il numero di interviste ulteriori è stato effettuato "per quote" secondo il tipo di lavoro e la classe di età della donna.

Si riporta in Appendice la distribuzione analitica delle interviste secondo le variabili utilizzate per la stratificazione del campione. Tale procedimento di stratificazione è stato seguito per garantire la rappresentatività del campione stesso, risultando in Italia le variabili considerate notevolmente influenti sulle caratteristiche che hanno formato oggetto dell'inchiesta.

APPENDICE ALLA P. PREMESSA

ALCUNE NOTE SULLA PRIMA FASE D'INDAGINE SULLE DONNE CHE LAVORANO (1)

La prima fase di indagine riguardava il reperimento di informazioni di base sull'universo delle donne che lavorano.

Tale reperimento è stato effettuato facendo ricorso ad una rilevazione presso 5939 famiglie italiane distribuite in 170 comuni e ripartite per area geografica e classe di ampiezza dei comuni, nel modo seguente :

	Fino a 10.000 abitanti	Da 10.000 a 30.000 abitanti	Da 30.000 a 100.000 abitanti	Oltre 100.000 abitanti	Totale
		%	%	%	%
Nord-Ovest	11,1	4,0	4,0	8,1	27,2
Nord-Est	8,0	3,0	2,0	5,5	18,5
Centro	4,8	3,5	3,5	7,0	18,8
Sud e Isole	12,8	8,0	7,1	7,6	35,5
Totale	36,7	18,5	16,6	28,2	100,0

(b. : 5939)

La distribuzione delle donne in età compresa fra 14 e 60 anni, ripartite a seconda che avessero lavorato o non avessero lavorato nei 12 mesi precedenti l'intervista è la seguente :

---

(1) Tale fase è stata effettuata nell'aprile 1971.

	Totale donne dai 14 ai 60 anni %	Hanno lavorato negli ultimi 12 mesi %	Non hanno la- vorato negli ultimi 12 mesi %
<u>Nord-Ovest</u>			
- fino a 10.000 abitanti	10,6	8,9	13,9
- da 10.000 a 30.000 abitanti	4,0	3,6	4,9
- da 30.000 a 100.000 "	3,6	3,7	3,4
- oltre 100.000 abitanti	7,1	6,3	8,6
TOTALE	25,3	22,5	30,8
<u>Nord-Est</u>			
- fino a 10.000 abitanti	8,3	7,7	9,4
- da 10.000 a 30.000 abitanti	3,3	3,3	3,1
- da 30.000 a 100.000 abitanti	2,1	2,1	2,1
- oltre 100.000 abitanti	4,8	4,6	5,2
TOTALE	18,5	17,7	19,8
<u>Centro</u>			
- fino a 10.000 abitanti	4,4	4,0	5,4
- da 10.000 a 30.000 abitanti	3,2	3,0	3,6
- da 30.000 a 100.000 abitanti	3,5	3,1	4,3
- oltre 100.000 abitanti	6,2	6,6	5,2
TOTALE	17,3	16,7	18,5
<u>Sud e Isole</u>			
- fino a 10.000 abitanti	14,1	13,5	15,2
- da 10.000 a 30.000 abitanti	8,5	9,0	7,6
- da 30.000 a 100.000 abitanti	7,8	9,3	4,9
- oltre 100.000 abitanti	8,5	11,3	3,2
TOTALE	38,9	43,1	30,9
TOTALE	100,0 (b.:6835)	100,0 (b.:4498)	100,0 (b.:2337)

La rilevazione aveva inoltre lo scopo di accertare se il lavoro svolto fosse di tipo dipendente o non dipendente (1).

La distribuzione delle donne in età compresa fra 14 e 60 anni che avevano lavorato negli ultimi 12 mesi, distinte per lavoro "dipendente" e "non dipendente" è risultata la seguente :

	Hanno lavorato negli ultimi 12 mesi	In posizione "non dipen- dente"	In posizione "dipendente"
	%	%	%
<u>Nord-Ovest</u>			
- fino a 10.000 abitanti	13,9	18,6	10,0
- da 10.000 a 30.000 abitanti	4,9	2,3	7,0
- da 30.000 a 100.000 abitanti	3,4	2,0	4,6
- oltre 100.000 abitanti	8,6	7,1	10,0
TOTALE	30,8	30,0	31,6
<u>Nord-Est</u>			
- fino a 10.000 abitanti	9,4	10,1	8,7
- da 10.000 a 30.000 abitanti	3,1	3,3	3,0
- da 30.000 a 100.000 abitanti	2,1	1,8	2,3
- oltre 100.000 abitanti	5,2	4,0	6,2
TOTALE	19,8	19,2	20,2
<u>Centro</u>			
- fino a 10.000 abitanti	5,4	5,8	5,0
- da 10.000 a 30.000 abitanti	3,6	4,2	3,2
- da 30.000 a 100.000 abitanti	4,3	3,0	5,3
- oltre 100.000 abitanti	5,2	3,4	6,7
TOTALE	18,5	16,4	20,2
<u>Sud e Isole</u>			
- fino a 10.000 abitanti	15,2	19,9	11,5
- da 10.000 a 30.000 abitanti	7,6	8,6	6,7
- da 30.000 a 100.000 abitanti	4,9	4,7	5,0
oltre 100.000 abitanti	3,2	1,2	4,8
TOTALE	30,9	34,4	28,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0
	(b.:2337)	(b.:1047)	(b.:1290)

(1) Tale distinzione è stata ottenuta tenendo presente la classificazione di lavoro dipendente e non dipendente contenuta nel nostro progetto del marzo 1971 e realizzata, a livello di intervista di contatto, chiedendo se si trattasse di un lavoro "dipendente", oppure di un lavoro "per conto proprio", oppure ancora di un lavoro "in qualcosa (campagna, negozio, ditta, ecc.) di proprietà familiare".

Per le donne che lavoravano in posizione dipendente veniva inoltre rilevato il luogo di lavoro, in modo da poter ulteriormente ripartire le intervistate in tre gruppi :

- I gruppo : donne che lavorano in posizione dipendente presso aziende industriali, commerciali, di servizi, ecc.;
- II gruppo : donne che lavorano in posizione dipendente nel settore agricolo;
- III gruppo : donne che lavorano in posizione dipendente presso il proprio domicilio.

Tale distribuzione è risultata la seguente :

	Lavoratrici appartenenti al 1° gruppo	Lavoratrici appartenenti al II° gruppo	Lavoratrici appartenenti al III° gruppo	Totale
	%	%	%	%
<u>Nord-Ovest</u>				
- fino a 10.000 abitanti	11,4	5,8	4,4	10,0
- da 10.000 a 30.000 abit.	7,3	-	10,0	7,0
- da 30.000 a 100.000 "	5,7	-	0,6	4,6
- oltre 100.000 abitanti	11,9	-	5,0	10,0
TOTALE	36,3	5,8	20,0	31,6
<u>Nord-Est</u>				
- fino a 10.000 abitanti	9,2	4,1	9,1	8,7
- da 10.000 a 30.000 abit.	2,8	8,3	0,6	3,0
- da 30.000 a 100.000 "	2,8	0,8	0,6	2,3
- oltre 100.000 abitanti	6,8	5,0	3,8	6,2
TOTALE	21,6	18,2	14,4	20,2
<u>Centro</u>				
- fino a 10.000 abitanti	4,0	-	15,0	5,0
- da 10.000 a 30.000 abit.	1,9	4,1	10,6	3,2
- da 30.000 a 100.000 "	4,5	0,8	14,4	5,3
- oltre 100.000 abitanti	8,3	-	1,3	6,7
TOTALE	18,7	4,9	41,3	20,2
<u>Sud e Isole</u>				
- fino a 10.000 abitanti	9,7	33,9	5,6	11,5
- da 10.000 a 30.000 abit.	3,2	32,2	10,0	6,7
- da 30.000 a 100.000 "	5,3	5,0	3,1	5,0
- oltre 100.000 abitanti	5,2	-	5,6	4,8
TOTALE	23,4	71,1	24,3	28,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0
	(b.:1009)	(b.:121)	(b.:160)	(b.:1290)

Poiché era stato previsto di effettuare l'indagine presso un campione di 1.500 lavoratrici dipendenti, sono state attribuite proporzionalmente quote di interviste aggiuntive.

Tali interviste sono state effettuate mediante attribuzione, in ciascun Comune, di quote per tipo di lavoro e classe di età.

A posteriori, la distribuzione del campione di 1500 lavoratrici dipendenti, ripartite nei 3 gruppi (industria, commercio, servizi/agricoltura / domicilio) è risultata la seguente :

	Lavoratrici appartenenti al 1° gruppo	Lavoratrici appartenenti al 11° gruppo	Lavoratrici appartenenti al III° gruppo	TOTALE
	%	%	%	%
<u>Nord Ovest</u>				
- fino a 10.000 abitanti	11,0	5,8	5,6	9,9
- da 10.000 a 30.000 abit.	7,1	-	9,6	6,7
- da 30.000 a 100.000 "	5,4	-	0,6	4,3
- oltre 100.000 abitanti	11,8	-	5,1	9,9
TOTALE	35,3	5,8	20,9	30,8
<u>Nord-Est</u>				
- fino a 10.000 abitanti	10,2	4,4	10,1	9,7
- da 10.000 a 30.000 abit.	3,7	11,6	1,1	4,1
- da 30.000 a 100.000 "	3,5	0,7	1,1	2,9
- oltre 100.000 abitanti	6,4	5,8	3,9	6,0
TOTALE	23,8	22,5	16,2	22,7
<u>Centro</u>				
- fino a 10.000 abitanti	3,9	-	14,6	4,8
- da 10.000 a 30.000 abit.	1,6	3,6	11,2	2,9
- da 30.000 a 100.000 "	4,1	0,7	14,0	5,0
- oltre 100.000 abitanti	7,8	-	1,1	6,3
TOTALE	17,4	4,3	40,9	19,0
<u>Sud e Isole</u>				
- fino a 10.000 abitanti	9,5	34,0	5,1	11,3
- da 10.000 a 30.000 abit.	3,4	29,0	9,0	6,4
- da 30.000 a 100.000 "	5,2	4,4	2,9	4,9
- oltre 100.000 abitanti	5,4	-	5,0	4,9
TOTALE	23,5	67,4	22,0	27,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0
	(b.:1184)	(b.:133)	(b.:178)	(b.:1500)



## CAPITOLO I

### CARATTERISTICHE STRUTTURALI DEL CAMPIONE

1. Le lavoratrici intervistate sono prevalentemente giovani : il 26% al di sotto dei 21 anni, il 41% in età 21-35 anni, il 29% in età 35-55; soltanto il 4% ha superato l'età più frequente di pensionamento, che in Italia è di 55 anni (Tav.2).

Tav. 2 - Struttura per età e stato civile

Età	Nubili	Coniugate (1)	Totale	%
< 21	295	8	303	26
21-35	275	217	492	41
35-55	117	225	342	29
≥ 55	27	20	47	4
<hr/>				
Totale	714	470	1.184	
%	60	40		100

(1) Comprese le vedove, separate e divorziate.

Poco più della metà del nostro campione è costituita da nubili e poco meno della metà da donne che hanno avuto un'esperienza matrimoniale, la maggior parte delle quali la vivono tuttora, essendo del tutto irrilevante la proporzione di vedove, divorziate e separate, anche in ragione delle caratteristiche della distribuzione per età.

Queste caratteristiche strumentali corrispondono solo parzialmente alle peculiarità che distinguono le donne lavoratrici dalla popolazione femminile italiana; infatti, se le donne che svolgono un'attività lavorativa sono mediamente più giovani delle casalinghe e in esse si ritrova una più elevata frequenza di nubili rispetto a quella che caratterizza le donne che non svolgono attività lavorativa, queste diversità risultano meno accentuate di quanto non indichi il nostro campione; peraltro, ciò non significa che esso non sia rappresentativo dell'universo ma piuttosto dipende dal fatto che in Italia è tuttora abbastanza consistente la quota di donne impiegate in agricoltura (escluse da questa indagine), le quali sono più frequentemente anziane e più

frequentemente coniugate o vedove nei confronti delle lavoratrici di altri settori, e cio' in ragione del carattere dell'attività agricola che - non comportando per lo più un allontanamento prolungato della donna dalla casa - crea meno frequenti incompatibilità tra lo svolgimento dell'attività al lavoro e quello delle attività casalinghe (1).

L'analisi della distribuzione delle donne intervistate secondo il numero di figli conviventi è illuminante al riguardo : il 18% hanno 3 o più figli, il 31% hanno due figli, il 44% ne hanno soltanto uno e il 7% non ne ha alcuno (Tav. 3) : ove si pensi

Tav. 3 - Distribuzione delle intervistate secondo il numero di figli

	<u>conviventi</u>	
	Numero di casi	% sulle sole coniugate
Nubili	714	
Coniugate con :		
0 figli	35	7
1 figlio	207	44
2 figli	144	31
3 figli	52	11
4 figli	18	4
5 e oltre	14	3
Totale	1.184	100

---

(1) - E' interessante rilevare al riguardo che - avendo l'indagine italiana intervistato - come è detto nella premessa - anche un campione di lavoratrici agricole - la distribuzione di queste per età e stato civile ha indicato una percentuale di donne oltre i 40 anni pari al 17% nella industria, al 15% nel commercio, al 20% nei servizi privati, al 37% nei servizi pubblici e al 46% in agricoltura. Circa lo stato civile, la percentuale di coniugate, che oscilla nelle attività non agricole dal 26 al 50% sale per l'agricoltura al 73%.

che dal Censimento del 1961. le famiglie con 3 o più figli conviventi rappresentavano un quarto di tutte le famiglie censite e che quelle con 1-2 figli erano circa il 60%, il contrasto è così evidente da confortare l'ipotesi che non solo tra le lavoratrici le donne coniugate sono meno frequenti che non tra le casalinghe, ma anche che le lavoratrici coniugate hanno una prolificità più bassa di quella delle altre coniugate, fenomeno questo ormai largamente provato sul piano mondiale e anche in Italia (1).

Anche a tale riguardo peraltro, va tenuto presente che il fenomeno osservato è valido limitatamente alle lavoratrici non agricole (2).

- 
- (1) Per l'Italia, si vedano : N. FEDERICI, The Influence of Woman Employment on Fertility, "World Views of Population Problems", Budapest, Academy of Sciences, 1968; A. PINNELLI, Fécondité et situation de la femme en Italie, Istituto di Demografia dell'Università di Roma, 1971. Non va dimenticato che i risultati dell'indagine attuale forniscono dati sul numero di figli conviventi e non sul numero di figli avuti ma, trattandosi di donne per la maggior parte giovani, è da ritenere che la concordanza tra i due caratteri sia tale da giustificare l'interpretazione data. Peraltro, tale bassa età media consiglia qualche riserva circa la comparabilità dei presenti risultati sia con quelli ricavabili dal censimento (relativi alla popolazione generale) sia con quelli desunti dalle inchieste condotte in Italia e altrove, nelle quali è stato possibile eliminare l'influenza della struttura per età delle donne.
- (2) Questo risultato era stato concordemente trovato nelle due ricerche - condotte con metodologia diversa e su materiale diverso - citate alla nota precedente. Esso può considerarsi confermato dalla presente indagine secondo la quale tra le lavoratrici agricole quelle senza figli costituirebbero soltanto il 30% delle intervistate contro il 26% con tre o più figli, anche se va tenuta presente, nell'interpretazione di questi dati - la più elevata età media delle agricole nei confronti delle non agricole (v. nota 1 a pag.11).

La situazione familiare delle intervistate fornisce un quadro coerente con la distribuzione per età e stato civile; essa mette, però, in rilievo una caratteristica interessante che presumibilmente riflette un costume - diffuso in Italia - di convivenza ancora molto frequente delle giovani donne con gli ascendenti, in quanto senza dubbio la convivenza "con altre persone" sta per lo più ad indicare convivenza con la famiglia di origine (Tav. 4).

Tav. 4 - Distribuzione delle intervistate secondo lo stato civile e la situazione familiare

Stato civile	<u>Situazione familiare</u>			Totale	Numero di casi
	Vive sola	Vive con marito o conviv.	Vive con altre persone		
1 - Nubile	38	-	94	55	<u>649</u>
2 - Sposata	-	99	3	40	<u>470</u>
3 - Vedova, separata, divorziata	62	1	3	4	<u>60</u>
Totale	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>60</u>	<u>453</u>	<u>666</u>	<u>1.179</u>	

2. Il livello d'istruzione delle donne intervistate non è molto difforme da quello che risulta dalle fonti statistiche ufficiali, a conferma della rappresentatività del campione; questo è pure rappresentativo in relazione alla notevole frequenza di abbandono del corso di studi prima del conseguimento del relativo diploma (1).

(1) Il fenomeno dell'abbandono del corso di studi prima del conseguimento del relativo diploma è abbastanza frequente in Italia ed è particolarmente accentuato per le donne. Si può vedere, al riguardo, quanto è esposto nel rapporto presentato dalla scrivente alla Commissione della CEE nel 1966; N. FEDERICI, Studio sull'impiego e la qualificazione del lavoro femminile in Italia, Comunità economica europea, Direzione Generale degli Affari Sociali - Direzione della Manodopera, (doc. n. 9607/V/66-1). Negli ultimi anni la situazione non ha presumibilmente subito modificazioni molto notevoli: i dati del censimento effettuato il 24-X-1971 potranno consentire una verifica della situazione recente quando saranno messi a disposizione degli studiosi.

Sotto l'aspetto "verticale" (1) si può riscontrare un andamento bruscamente discendente delle frequenze passando dal livello d'istruzione elementare (39%) a quello di scuola secondaria inferiore : scuola media e scuola professionale inferiore (27%), mentre la riduzione si fa più lenta da questo al livello di scuola secondaria superiore (professionale, tecnica o di altro tipo) (22%) e, infine, a quello universitario (12%). Sotto l'aspetto "orizzontale", l'istruzione professionale e quella tecnica sono pressoché ugualmente rappresentate, mentre solo di poco più frequente è l'istruzione magistrale (Tav. 5).

Tav. 5-Distribuzione delle intervistate secondo gli studi fatti e che abbiano conseguito il titolo di studio

Titolo di studio conseguito	Elementari	4° livello (in Italia non c'è)	Media inferiore	Media superiore	Profess. infer.	Profess. superiore	Tecniche superiori	Maestre as. Magistrali	Nessuna risposta	Tecnici superiori	Università e altre	TOTALE	Numero di casi
1 - diploma/licenza	78	75	68	69	82	66	77	94	-	93	60	76	895
2 - non ha preso lic.	22	25	30	31	17	17	20	6	-	7	15	20	239
3 - sta ancora stud.	-	-	2	-	1	17	3	-	-	-	25	4	43
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	-	100	100	100	
%	39	1	19	1	7	1	8	12	-	1	12	100	
Numero di casi	<u>459</u>	<u>8</u>	<u>221</u>	<u>16</u>	<u>77</u>	<u>6</u>	<u>97</u>	<u>138</u>	-	<u>14</u>	<u>141</u>	<u>177</u>	

Questo risultato è interessante giacché da esso si ricava l'indicazione di una distribuzione verticale che ha un massimo assoluto molto pronunciato in corrispondenza di livelli al di sotto della scuola dell'obbligo (il che è particolarmente grave se si pensa che il nostro campione è costituito prevalentemente da giovani) e un massimo relativo - molto debole, peraltro - in corrispondenza del livello secondario superiore e universitario, relativamente scarse sono, invece, le frequenze del livello medio inferiore, corrispondente al compimento dell'obbligo scolastico.

(1) Qui, come in molte altre tavole di capitoli successivi, le % riportate nel testo sono per riga e non figurano pertanto nelle Tav. corrispondenti.

Da questa indicazione sembra lecito concludere che - ove si eccettui una modesta fascia di lavoratrici altamente qualificate - la grande massa del lavoro femminile manca di preparazione anche generale, oltre che professionale.

Naturalmente, il livello di istruzione elementare è largamente prevalente tra le operaie, tra le quali troviamo una bassa proporzione di licenziate di scuola secondaria inferiore (scuola media e scuola professionale inferiore); queste si concentrano tra le apprendiste e operaie comuni, in ragione presumibilmente della loro più giovane età, essendo stato l'obbligo scolastico portato a 14 anni solo di recente. I casi di istruzione secondaria sono assolutamente sporadici tra le operaie, anche tra quelle qualificate e specializzate.

Tra le impiegate, invece, com'è naturale, la situazione dell'istruzione generale è ad un livello un poco più elevato. Il massimo assoluto si osserva per l'istruzione secondaria inferiore (con larga prevalenza, peraltro, della scuola media su quella professionale) che è naturalmente caratteristica delle qualifiche impiegatizie più basse (subalterna e d'ordine); un massimo relativo si ritrova in corrispondenza dell'istruzione secondaria superiore (soprattutto di tipo tecnico e, in minor misura, di tipo magistrale) che è molto diffusa tra le impiegate di concetto ma anche tra quelle d'ordine; la frequenza di studi universitari è soprattutto appannaggio delle qualifiche superiori ma non ne mancano casi anche in quelle più basse (come, peraltro, accade anche per gli studi tecnici e professionali superiori). Quest'ultima circostanza starebbe ad indicare la presenza di dequalificazioni sulle quali sarebbe necessario avere altri elementi per poterne tentare una sicura interpretazione; sta di fatto però che la dequalificazione degli studi superiori è fenomeno che può considerarsi endemico in un paese, come l'Italia, ad elevato tasso di disoccupazione e non meraviglia quindi il fatto di ritrovarlo anche tra le donne (Fav. 6).

Tav. 6 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo gli studi fatti e la qualifica

Ultimo istituto frequentato	qualifica delle operaie					Numero di casi
	apprend. e op. com.	operaia qualific.	operaia specializ.	non so	totale	
1 - Elementari	70	79	53	81	71	<u>363</u>
2 - 4° livello (non esiste in Italia)	1	-	5	-	1	<u>6</u>
3 - media inferiore	23	14	21	13	20	<u>104</u>
4 - media superiore	-	-	-	-	-	-
5 - professionali inf.	4	6	-	3	4	<u>20</u>
6 - professionali sup.	-	-	-	-	-	-
7 - tecniche superiori	2	-	11	3	2	<u>11</u>
8 - maestre d'as.ist.mag.	-	-	10	-	2	<u>4</u>
9 - mancata risposta	-	-	-	-	-	-
10 - studi tecnici superiori	-	-	-	-	-	-
11 - università	-	-	-	-	-	-
Totale	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>377</u>	<u>19</u>	<u>81</u>	<u>31</u>	<u>508</u>	

Ultimo istituto frequentato	qualifica delle impiegate							Numero di casi
	Impiegate subalterne	Impiegate d'ordine	Impiegate di concetto	Impiegate di conc. funz. dirett.	Dirigenti	Non so	Totale	
1 - Elementari	15	12	-	-	-	23	9	<u>28</u>
2 - 4° livello (non esiste in Italia)	-	2	-	-	-	-	1	<u>2</u>
3 - media inferiore	44	29	11	31	-	27	25	<u>80</u>
4 - media superiore	2	2	7	-	-	5	4	<u>12</u>
5 - professionale inferiore	4	14	12	13	-	18	12	<u>39</u>
6 - professionale superiore	-	2	2	-	-	-	2	<u>5</u>
7 - tecniche superiori	26	24	27	6	-	14	23	<u>75</u>
8 - maestre d'as. e magistr.	2	8	23	25	-	9	13	<u>41</u>
9 - nessuna risposta	-	-	-	-	-	-	-	-
10 - tecnici superiori	2	2	1	6	-	-	2	<u>6</u>
11 - università	5	5	18	19	100	5	10	<u>33</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>46</u>	<u>134</u>	<u>101</u>	<u>16</u>	<u>2</u>	<u>22</u>	<u>321</u>	

3. La struttura professionale del nostro campione dà luogo a rilevare alcune concentrazioni caratteristiche : la più evidente è quella in corrispondenza delle industrie dell'abbigliamento, che raccolgono il 24% di tutte le intervistate, al secondo posto troviamo l'insegnamento con il 16%. Nel settore industriale, concentrazioni minori si osservano nell'industria tessile (5%) dove un tempo le donne trovavano occupazione assai più largamente - e soprattutto nell'industria meccanica (9%) che è indubbiamente uno dei rami nei quali i più moderni sviluppi tecnologici hanno aperto particolari possibilità di lavoro per la manodopera femminile.

Nelle attività commerciali, la presenza di lavoratrici dà luogo globalmente ad un massimo relativo (12%) senza che peraltro vi si riscontrino attività particolarmente privilegiate nei confronti dell'occupazione femminile. E', ad esempio, interessante rilevare che - contrariamente a quanto ci si poteva attendere - i grandi magazzini e i supermercati non assorbono una percentuale rilevante di lavoratrici.

Nel settore dei servizi privati, una proporzione relativamente più elevata si osserva - com'era da attendersi - per i servizi sanitari, mentre nel settore dei servizi pubblici, subito dopo l'insegnamento, assume rilevanza la pubblica amministrazione e particolarmente quella locale (Tav. 7).

4. Circa la posizione professionale (Tav. 8), il 57% delle intervistate rientra nella classe delle operaie ed il 43% in quella delle impiegate (1)

Tra le operaie, la concentrazione nelle qualifiche più basse è evidente: solo l'11% infatti sono operaie qualificate, il 3% specializzate e meno dello 1% appartiene alla categoria dei tecnici intermedi (2); d'altra parte sebbene

---

(1) - Tali proporzioni rispecchiano bene la struttura per posizione professionale delle lavoratrici dipendenti italiane. Infatti, secondo i risultati medi annui delle rilevazioni campionarie delle forze di lavoro dell'anno 1970, tali proporzioni risultavano rispettivamente del 64% e del 36%. Cfr. ISTAT, Annuario di Statistiche del Lavoro e dell'emigrazione, Roma 1970

(2) - In Italia l'"operaio qualificato" è ad un livello inferiore rispetto a quello dell'"operaio specializzato"; il "tecnico intermedio" - che è una figura intermedia tra l'operaio e l'impiegato - esiste - per lo più - soltanto nell'industria.

Tav. 7 - Distribuzione delle intervistate secondo il settore di attività economica di appartenenza

<u>Settori di attività</u>	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
Attività di tipo industriale	<u>695</u>	<u>51</u>
- Industria tessile	67	5
- Industria dell'abbigliamento	333	24
- Industria alimentare	64	5
- Industria chimica	30	2
- Industria editoriale	18	1
- Industria meccanica	114	9
- Industria edilizia	14	1
- Altro tipo di industria	55	4
Trasporti e comunicazioni	<u>36</u>	<u>3</u>
- Poste e telegrafi	25	2
- Trasporti	11	1
Attività di tipo commerciale	<u>159</u>	<u>12</u>
- Commercio all'ingrosso	39	3
- Grande Magazzino	16	1
- Supermercato	10	1
- Negozio indipendente	57	4
- Banca o Istituto finanziario	5	1
- Assicurazioni	13	1
- Altro tipo di Aziende comm.	19	1
Servizi	<u>145</u>	<u>10</u>
- Industria alberghiera	10	1
- Ospedale, ambulatori	60	4
- Servizi sociali	5	1
- Parrucchiere	19	1
- Associazioni professionali	4	-
- Lavorano per un libero prof.	15	1
- Altra azienda di servizi	32	2
Servizi pubblici	<u>327</u>	<u>24</u>
- Insegnamento	225	16
- Ministeri e loro uff. distacc.	13	1
- Pubblica Amministrazione locale	70	5
- Enti pubblici e parastatali	10	1
- Altri tipi di servizi di int. pubb.	9	1
	<hr/>	<hr/>
<u>Totale</u>	1.362	100

Tav. 8 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo la qualifica

<u>Qualifica delle operaie</u>	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - Apprendista	108	14
2 - Operaia comune	463	60
3 - Operaia qualificata	87	11
4 - Operaia specializzata	22	3
5 - Tecnico intermedio	5	-
6 - Altra risposta	29	4
9 - Non so	60	8
Totale	774	100
<u>Qualifica delle impiegate</u>		
1 - Impiegata subalterna	46	8
2 - Impiegata d'ordine	136	23
3 - Impiegata di concetto	101	17
4 - Impiegata di concetto funz. dirett.	16	3
5 - Dirigente	2	0
6 - Altre risposte (più insegnanti)	264	45
9 - Non so	23	4
Totale	588	100

vi sia una certa percentuale di risposte non classificabili (1) è probabile che queste siano piuttosto da attribuire alle categorie meno qualificate e la non trascurabile proporzione di apprendiste non costituisce elemento contrastante con la valutazione fatta.

Meno asimmetrica appare la distribuzione delle qualifiche tra le impiegate, tra le quali la proporzione di impiegate d'ordine non differisce molto da quella di impiegate di concetto; peraltro, le altissime percentuali di risposte non classificabili (la metà circa) devono essere in gran parte attribuite alle insegnanti che, senza alcun dubbio, rientrano nelle qualifiche più elevate ma non sono qualificabili né tra le impiegate di concetto né tra le dirigenti data la specificità della mansione. Anche qui, comunque, colpisce l'esiguo numero di qualifiche superiori (esclusa la massa delle insegnanti), che mostra chiaramente come le donne non arrivino quasi mai a ricoprire funzioni direttive (Tav.8).

(1) Presumibilmente in questa voce, figurano lavoratrici per le quali è anche dubbia l'appartenenza alla categoria operaia o impiegatizia.

Perfettamente in linea con le osservate caratteristiche distributive è il risultato relativo alla formazione professionale nell'ambito aziendale : infatti ben l'88% delle intervistate non hanno fruito di alcuna formazione; tra quelle che ne hanno usufruito prevalgono peraltro quelle che ne hanno beneficiato per un periodo abbastanza lungo (Tav. 9).

Tav. 9 - Distribuzione delle intervistate a seconda che abbiano ricevuto una formazione professionale nell'azienda

<u>Formazione ricevuta nell'azienda</u>	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - Nessuna formazione profes.	1.041	89
2 - Mancata risposta	6	1
3 - Si', qualche giorno	16	1
4 - Si', qualche settimana	24	2
5 - Si', qualche mese	65	5
6 - Si', circa 2 anni	15	1
7 - Si', circa 3 anni	10	1
8 - Si', circa 4 anni	-	-
9 - Si', più di 4 anni	2	-
10 - Non so	3	0
	1.182	100
Totale	1.182	100

Circa l'influenza dell'età le lavoratrici più giovani sembrano avere fruito di più lunghi periodi di addestramento professionale rispetto alle più anziane, il che è naturale dato l'elevato numero di apprendiste tra le intervistate (Tav. 10). Circa il livello d'istruzione, un più lungo periodo di formazione

Tav. 10 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età e la formazione professionale ricevuta nell'azienda - Formazione professionale

Età	Nessuna formaz.	Manc. risp.	Si', qual_ che giorno	Si' qualche settim.	Si' qualche mese	Si' circa 2 anni e più	Totale	Numero di casi
1 - 14-20 anni	26	-	13	13	25	41	26	<u>301</u>
2 - 21-34 anni	41	83	56	52	40	52	41	<u>491</u>
3 - 35-54 anni	29	17	31	30	29	4	29	<u>340</u>
4 - 55 e più	4	-	-	4	6	4	4	<u>46</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>1.041</u>	<u>6</u>	<u>16</u>	<u>23</u>	<u>65</u>	<u>27</u>	<u>1.178</u>	

si ritrova con frequenza relativamente maggiore per le lavoratrici fornite di licenza di scuola secondaria inferiore. Tuttavia, dato l'esiguo numero di casi di lavoratrici che hanno dichiarato una qualche formazione professionale, le indicazioni fornite debbono essere accettate con molte riserve (Tav.11).

Tav. 11 - Distribuzione delle intervistate secondo gli studi fatti e la formazione professionale ricevuta nell'azienda

Formazione	Ultimo istituto frequentato											Numero di casi	
	Elementari	4° livello (non c'è in Italia)	Media inferiore	Media superiore	Professionale inferiore	Professionale superiore	Tecniche sup.	Maestre d'asilo e magistrali	Mancata risposta	Tecnici sup.	Università e altre superiori		Totale
1 - No	91	75	86	94	82	67	93	86	-	93	89	88	1.039 6 16 24 63 29
2 - Mancata risposta	0	-	0	-	-	-	1	1	-	-	-	0	
3 - Si', qualche giorno	-	-	0	-	3	33	-	3	-	-	5	1	
4 - Si', qualche sett.	1	-	2	-	3	-	2	4	-	-	4	2	
5 - Si', qualche mese	5	-	7	6	8	-	4	7	-	7	2	5	
6 - Si', per circa 2 anni e più	3	25	5	-	4	-	-	1	-	-	-	3	
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	-	100	100	100	
Numero di casi	459	8	221	16	77	6	97	138	-	141	141	1.177	

5. Per completare il quadro strutturale, conviene tentare di individuare quali sono le mansioni nelle quali si concentra il lavoro femminile dipendente. Il compito, è, per la verità, arduo giacché la classificazione adottata in sede internazionale consente di enucleare soltanto alcune mansioni specifiche, mentre la maggior parte delle dieci categorie considerate non presenta alcun carattere di omogeneità rispetto alla mansione e non fornisce quindi informazioni valide a tal fine.

L'indicazione più chiara che emerge dai dati è che la mansione più frequente per le lavoratrici italiane dipendenti è quella di insegnante (Tav. 12).

Tav. 12 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansione svolta

<u>Mansioni</u>	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - Insegnanti	220	19
2 - Infermiere e personale paramedico	45	4
3 - Libere professioniste, artiste, bibliotecarie, assistenti sociali	21	2
4 - Impiegate e segretarie	252	21
5 - Personale commerciale e addetto alle vendite	92	8
6 - Lavoratrici del settore trasporti e comunicazioni	5	-
7 - Donne addette alle pulizie	48	4
8 - Lavoratrici del settore servizi	61	5
9 - Artigiane e lavoratrici del settore tessile	177	15
10 - Operaie	246	21
11 - Altre	7	1
	<hr/>	<hr/>
Totale	1.174	100

Infatti, ove si escludano le due voci "impiegate, segretarie" e "operaie" (entrambe assai composite sotto il profilo professionale) che numericamente superano di poco quella delle "insegnanti", tutte le altre voci ne restano più o meno consistentemente al di sotto.

Una notevole concentrazione si riscontra anche nelle mansioni svolte nell'ambito del settore tessile, anche se è abbastanza equivoco l'inserimento in tale settore delle artigiane (1) : è noto come il settore tessile sia uno dei settori tradizionali del lavoro femminile in Italia e non meraviglia quindi l'elevata proporzione di lavoratrici che ancora vi si ritrova nonostante le trasformazioni tecnologiche che tale settore ha subito ed il conseguente mutamento che in esso comincia ad osservarsi nei confronti del rapporto numerico tra lavoratori dell'uno e dell'altro sesso (2).

- 
- (1) - Il termine di "artigiano" è infatti da attribuirsi solo nel caso di lavoro indipendente. E' da ritenere, peraltro, che le intervistate così classificate siano lavoratrici alle dipendenze di laboratori artigiani.
- (2) - In base al censimento industriale del 1961, la percentuale di donne sul totale degli addetti nelle varie classi dell'industria tessile oscillava dal 54% al 77% ed era del 78% in quella delle industrie dell'abbigliamento (Cfr. la tav. XIV del rapporto presentato alla CEE dalla scrivente e citato alla nota 1 a pag. 14).

Non desta sorpresa il fatto che una quota abbastanza importante di lavoratrici presti la propria opera negli esercizi commerciali con mansioni di vendita al pubblico. Relativamente modesta appare invece la proporzione di addette ai servizi sanitari ove si tenga presente che in tale settore il personale è senza dubbio largamente femminile (1).

Da rilevare, a conclusione di questa breve disamina, la non irrilevante frequenza di "donne addette alle pulizie", la cui proporzione è forse di fatto ancor più elevata di quanto non appaia dai dati per la possibilità di una deficiente identificazione - in sede di rilevazione - di lavoratrici con un rapporto di lavoro precario e instabile qual'è frequentemente quello di tale categoria.

La bassa percentuale della categoria indicata come "libere professioniste", artiste, bibliotecarie, assistenti sociali" deve essere interpretata come comprensiva di queste due ultime mansioni, le sole - tra le quattro indicate - che rientrino nel lavoro dipendente.

6. - Altro aspetto della struttura del nostro campione che merita di essere ricordato è quello della distribuzione delle lavoratrici secondo l'anzianità di lavoro nell'azienda (Tav. 13) che dà luogo ad un'anzianità media di 6,8 anni.

Tav. 13 - Distribuzione delle intervistate secondo l'anzianità

<u>Anzianità</u>	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - Meno di 1 anno	164	14
2 - 1-2 anni	186	16
3 - 2-3 anni	137	12
4 - 3-5 anni	190	16
5 - 5-10 anni	233	20
6 - 10-15 anni	124	10
7 - 15-20 anni	59	5
8 - 20-30 anni	63	5
9 - 30 e +	15	1
0 - mancata risposta	13	1
	<hr/>	<hr/>
Totale	1.184	100
Anzianità media	6,8	

Tale distribuzione è fortemente asimmetrica, risultando le anzianità più basse (fino a 3 anni) di gran lunga più frequenti (42%) rispetto a quelle elevate (15 anni e più) che costituiscono una proporzione assai esigua (11%); cioè soprattutto tra le operaie, di cui circa due terzi risultano addirittura con anzianità inferiore a 5 anni, contro una corrispondente proporzione della metà circa nel caso delle impiegate (Tav. 14); sebbene

(1) - In base al censimento della popolazione del 1961 la proporzione

Tav. 14 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo l'anzianità e qualifica

Qualifica operaie	Anzianità					Totale	Numero di casi	Anzianità media
	Meno di 1 anno	Da 1 anno a meno di 5	Da 5 anni a meno di 10	Da 10 anni a meno di 15	15 anni e più			
1 - Apprendiste e operaie comuni	88	79	62	62	51	73	<u>371</u>	4,5
2 - operaie qualificate	4	12	27	24	25	16	<u>80</u>	7,4
3 - operaie specializzate	2	2	2	2	21	4	<u>19</u>	9,9
4 - non so e altre	6	6	3	9	-	6	<u>31</u>	4,8
5 - tecnico intermedio	-	1	1	2	3	1	<u>7</u>	3,5
Totale	100	100	100	100	100	100		5,3
Numero di casi	<u>81</u>	<u>242</u>	<u>99</u>	<u>45</u>	<u>39</u>	<u>506</u>		

Qualifica impiegate	Anzianità					Totale	Numero di casi	Anzianità media
	Meno di 1 anno	Da 1 anno a meno di 5	Da 5 anni a meno di 10	Da 10 anni a meno di 15	15 anni e più			
1 - Impiegata subalterna	35	15	9	6	5	14	<u>46</u>	4,0
2 - impiegata d'ordine	33	43	40	55	42	42	<u>135</u>	7,2
3 - impiegata di concetto	17	31	42	29	33	31	<u>101</u>	7,4
4 - impiegata di concetto con funzioni dirett.	4	2	6	3	11	5	<u>16</u>	10,0
5 - Dirigente	-	1	-	-	2	1	<u>2</u>	10,3
6 - Non so	11	3	3	6	7	7	<u>23</u>	6,1
Totale	100	100	100	100	100	100		6,9
Numero di casi	<u>46</u>	<u>126</u>	<u>65</u>	<u>31</u>	<u>55</u>	<u>323</u>		

tale caratteristica possa essere in parte spiegata dalla struttura per età del campione

seguito nota 1) - pag. 19 -

di donne sul totale di addetti ai servizi sanitari era del 52%. E' pero' probabile che nel nostro campione la bassa percentuale di lavoratrici in tale settore derivi dall'esclusione delle suore - molto numerose tra il personale sanitario ausiliario - che, data la tecnica di formazione del campione, non sono state soggette a rilevazione.

(come si è visto, abbastanza giovanile), tale circostanza non pare sufficiente a renderne ragione e si deve pertanto ipotizzare un intenso tasso di ricambio del lavoro. Il ricambio del lavoro è probabilmente meno intenso soltanto nel settore dei servizi pubblici, (l'unico nel quale le più lunghe anzianità siano proporzionalmente rilevanti) e cio' evidentemente in quanto in tale settore la stabilità del lavoro è indipendente tanto da fluttuazioni congiunturali quanto da politiche imprenditoriali. Il calcolo dell'anzianità media nei vari rami di attività economica (Tav. 15) permette di precisare la nostra osservazione e convalida la ipotesi fatta (1), mentre l'anzianità media in funzione delle mansioni non consente una valida interpretazione proprio in ragione del fatto che nelle diverse categorie di mansioni sono diversamente numerose le lavoratrici dipendenti da aziende pubbliche e da aziende private.

L'influenza della qualifica sull'anzianità - tanto per le operaie che per le impiegate - è abbastanza ovvia : le più

---

(1) - L'elevato valore in corrispondenza del settore "Trasporti e comunicazioni" non è significativo in ragione dello scarso numero di casi. Inoltre, è probabile che in esso siano comprese anche delle addette alle Poste e Telegrafi (che costituiscono un servizio pubblico con le stesse caratteristiche di stabilità di cui si è detto).

Tav. 15 - Distribuzione delle intervistate secondo il ramo di attività economica di appartenenza e l'anzianità

Ramo di attività	<u>Anzianità</u>					Totale	Numero di casi	Anzianità media
	Meno di 1 anno	Da 1 anno a meno di 5	Da 5 anni a meno di 10	Da 10 anni a meno di 15	15 anni e più			
1 - Industria	47	46	51	37	31	45	518	5,5
2 - Trasporti e comunic.	2	2	2	7	8	3	36	10,2
3 - Commercio	15	16	11	11	6	13	153	4,8
4 - Servizi	19	12	7	14	11	12	143	5,5
5 - Servizi Pubblici	17	24	29	31	44	27	316	7,6
Totale	100	100	100	100	100	100		6,1
Numero di casi	<u>163</u>	<u>513</u>	<u>230</u>	<u>124</u>	<u>136</u>	<u>1.166</u>		

elevate anzianità media si hanno in corrispondenza dei più elevati livelli; il ricambio del lavoro è, cioè, intenso soprattutto nelle qualifiche più basse ( Tav. 14 ).

CAPITOLO II  
CONDIZIONI DI LAVORO

1. - L'analisi delle condizioni di lavoro può essere distinta in due parti. Nella prima conviene puntualizzare quegli aspetti fondamentali che caratterizzano la collocazione della lavoratrice nel mercato del lavoro: durata e orari del lavoro, ammontare e forme della retribuzione, ferie, assenze dal lavoro in relazione anche alle mansioni: nella seconda viceversa, si potranno prendere in considerazione le condizioni materiali di lavoro nella azienda e, in generale, gli aspetti particolari: locali di lavoro e loro caratteristiche, posizione durante il lavoro, ecc.

A - Condizioni generali di lavoro

2. - Un rilievo preliminare di un certo interesse per l'analisi della problematica delle condizioni di lavoro riguarda l'esistenza di contratti collettivi di lavoro e la conoscenza o meno da parte delle lavoratrici delle norme contrattuali.

Una buona parte delle intervistate (32%) ha dichiarato di non sapere se esiste un contratto collettivo di lavoro che regola la loro prestazione d'opera e una notevole proporzione di esse ha dichiarato che non esiste alcun contratto (18%). Solo nel 50% dei casi, quindi, si può parlare con certezza di lavoro regolato da norme contrattuali sindacalmente riconosciute e solo in un numero ristretto di casi (15%) di piena coscienza sindacale delle lavoratrici (che dichiarano di possedere il testo del contratto) (tav. 16).

Tav. 16 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate a seconda  
che abbiano un contratto collettivo di lavoro

Esistenza di un contratto collettivo

Operaie e impiegate	No	Non so	Si, ma non risponde o non sa se ne possiede il testo	Si, e ne possiede il testo	Si, ma non ne possiede il testo	Tot.	Numero di casi
1 - Operaie	11	38	2	16	33	100	<u>511</u>
2 - Impiegate	24	27	0	14	35	100	<u>585</u>
Totale	18	32	1	15	34	100	<u>1096</u>
Numero di casi	<u>202</u>	<u>351</u>	2	<u>161</u>	<u>373</u>		

Considerando la situazione distintamente per le operaie e per le impiegate, si è indotti a concludere che questa si presenta analoga nei due casi: la proporzione globale di lavoratrici sicuramente garantite da contratto collettivo non è infatti molto dissimile nelle due categorie. Tra le impiegate, peraltro, sono meno frequenti i "non so". Qualora si ipotizzi che le mancate risposte stiano ad indicare - almeno in una parte dei casi - la non esistenza di un contratto collettivo di lavoro, si può supporre che le garanzie di lavoro siano un fatto meno generalizzato nel caso del lavoro operaio: è però molto probabile che esse siano prevalentemente indice di reale ignoranza o disinteresse da parte delle lavoratrici e, in tal caso, si dovrebbe concludere che - contrariamente a quanto ci si poteva attendere - la coscienza sindacale non risulta più largamente diffusa tra le operaie che tra le impiegate.

Queste prime indicazioni assumono particolare rilevanza quando si esaminino le condizioni nelle quali si svolge il lavoro così come esse risultano dalle risposte fornite dal campione di lavoratrici sottoposte all'inchiesta.

Queste prime dichiarazioni assumono particolare rilevanza quando si esaminino le condizioni nelle quali si svolge il lavoro così come esse risultano dalle risposte fornite dal campione di lavoratrici sottoposto all'inchiesta.

3. - Le lavoratrici italiane svolgono la loro opera per lo più con orario normale (76%): il lavoro organizzato in turni individuali è un'eccezione (7%), più frequente-invece - quello in turni per gruppi (17%) (Tav. 17). Esse sono occupate, nella grandissima maggioranza dei casi, a pieno tempo e per 5 giorni e mezzo (60%)

Tav. 17 - Distribuzione delle interviste secondo l'organizzazione del lavoro

Organizzazione del lavoro	Numero di casi	%
1 - Orario normale	897	76
2 - Equipes successive	197	17
3 - Turni individuali	81	7
	<hr/>	
Totale	1175	100

o per 5 giorni (37%) settimanali, con un orario di lavoro che oscilla tra le 4 e le  $8-8\frac{1}{2}$  ore (87%) ma che presenta il valore modale (40%) in corrispondenza delle 8 ore giornaliere (Tav. 18).

Tav. 18 - Distribuzione delle intervistate secondo i giorni di lavoro in una settimana e la durata giornaliera del lavoro

Durata normale della giornata lavorativa

Giorni di lavoro in 1 settimana	4 ore	4-8 ore	8 ore	8-9 ore	9 ore	9-10 ore	10-11 ore	11 ore e +	Tot.	Numero di casi
1 - 5 gg per sett	32	11	41	74	64	43	12	-	37	316
2 - 6 gg per sett (5 e $\frac{1}{2}$ )	20	84	58	26	36	57	88	100	60	<u>517</u>
3 - Mezzo tempo o solo mattina o solo pomeriggio	44	5	0	-	-	-	-	-	3	<u>25</u>
4 - Mezzo tempo 3 gg interi per sett.	4	0	1	-	-	-	-	-	0	5
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Numero di casi</b>	<u>25</u>	<u>278</u>	<u>347</u>	<u>129</u>	<u>50</u>	<u>14</u>	<u>17</u>	<u>3</u>	<u>863</u>	

Gli orari giornalieri di lavoro più gravosi (8 ore e più) si ritrovano con notevole frequenza in quasi tutte le posizioni professionali - sia operaie che impiegatizie - ma quelli di eccezionale durata (oltre 9 ore) sono quasi esclusivamente concentrati nelle attività operaie e nelle qualifiche più basse, nè si accompagnano sistematicamente con una più breve settimana lavorativa, anche se sono più frequenti nei casi di settimana corta (Tavv. 19).

Si può forse parlare anche di un certo vantaggio di orario per le qualifiche più elevate nell'ambito del lavoro impiegatizio anche se lo scarso numero di casi di orari molto lunghi non consente una sicura conclusione al riguardo.

Le elevate frequenze di orari di lavoro molto pesanti spiegano come mai le ore straordinarie non costituiscono una regola generalizzata (Tav.20): infatti se i casi di lavoro straordinario sono frequenti (47%)

Tav. 19 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo la durata giornaliera del lavoro e la qualifica

Qualifica operaia	Durata giornaliera del lavoro									Numero di casi
	4 ore	4-8 ore	8 ore	8-9 ore	9 ore	9-10 ore	10-11 ore	11 ore	Tot.	
1 - Apprendiste e operaie comuni	-	86	73	78	72	100	93	100	76	<u>296</u>
2 - Operaie qualificate	-	5	16	13	21	-	-	-	14	<u>53</u>
3 - Operaie specializzate	-	3	3	4	2	-	-	-	3	<u>11</u>
4 - Non so e altre	100	3	7	4	5	-	7	-	6	<u>23</u>
5 - Tecnico intermedio	-	3	1	1	-	-	-	-	1	<u>4</u>
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Numero di casi</b>	<u>1</u>	<u>37</u>	<u>201</u>	<u>82</u>	<u>40</u>	<u>7</u>	<u>14</u>	<u>5</u>	<u>387</u>	
<b>Qualifica impiegatizia</b>										
1 - Impiegata subalterna	14	13	19	10	67	33	-	50	16	<u>45</u>
2 - Impiegata d'ordine	29	36	42	58	-	33	100	-	41	<u>114</u>
3 - Impiegata di concetto	43	39	24	30	-	-	-	-	30	<u>84</u>
4 - Impiegata di concetto con funzioni direttive	14	6	6	2	-	34	-	-	6	<u>16</u>
5 - Dirigente	-	-	1	-	-	-	-	-	0	<u>1</u>
6 - Non so	-	8	8	-	33	-	-	50	7	<u>19</u>
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Numero di casi</b>	<u>7</u>	<u>104</u>	<u>119</u>	<u>40</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>279</u>	

Tav. 20 - Distribuzione delle intervistate secondo la frequenza  
del lavoro straordinario

<u>Ore straordinarie</u>	Numero di casi	%
1 - No	631	52
2 - Si' : occasionalmente	371	31
3 - Si' : regolarmente meno di 1 volta al mese	6	1
4 - Si' : regolarmente una volta al mese	16	1
5 - Si' : regolarmente più di una volta al mese ma non tutte le settimane	19	2
6 - Si' : tutte le settimane	101	9
7 - Si' : in certi periodi dell'anno	18	2
8 - Si' : altre risposte	20	2
9 - Non so, mancata risposta	3	0
	<hr/>	<hr/>
	1.185	100

Tav. 21 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata giornaliera del lavoro e la frequenza del lavoro straordinario

Durata giornaliera di lavoro	No	Si, occasionalmente	Ore straordinarie			Tot.	Numero di casi
			Si, regolarmente + di 1 volta al mese	tutte le settimane	Altre risposte		
1 - meno di 4 ore	4	2	3	1	-	3	<u>28</u>
2 - da 4 a meno di 8 ore	33	30	42	33	15	32	<u>283</u>
3 - 8 ore	39	48	21	36	47	41	<u>362</u>
4 - da 8 a meno di 9 ore	16	10	21	16	15	15	<u>130</u>
5 - 9 ore	5	7	7	4	15	6	<u>52</u>
6 - da 9 a meno di 10 ore	1	1	3	3	-	1	<u>14</u>
7 - da 10 a meno di 11 ore	1	1	3	4	8	1	<u>14</u>
8 - 11 ore e +	1	1	-	3	-	1	7
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>493</u>	<u>283</u>	<u>29</u>	<u>75</u>	<u>13</u>	<u>893</u>	

la prestazione è per lo più occasionale (31%): non c'è dubbio però, che la maggior parte delle lavoratrici italiane debbono per lo più svolgere la loro opera secondo orari complessivamente assai gravosi e, in alcuni casi, addirittura incompatibili con un'utilizzazione, sia pure ridotta, di tempo libero. Infatti (Tav. 21) due terzi delle donne che svolgono tutte le settimane lavoro straordinario hanno già un orario giornaliero di 8 ore o più. Se si tiene conto del fatto che da un lato assai spesso l'orario di lavoro è reso particolarmente rigido dall'esigenza di timbrare il cartellino all'entrata e all'uscita (Tav. 22) e, dall'altro, che la prestazione di lavoro straordinario è nella maggior parte dei casi (Tav. 23) collegata con esigenze aziendali e solo eccezionalmente volontaria, ben si comprende come la durata del lavoro risulti di fatto di eccezionale gravosità.

Se a questo si aggiunge da un lato che il 10% delle intervistate hanno dichiarato di non aver goduto di ferie quest'anno (Tav. 24) e che il 15% lavora anche la domenica (Tav. 32) e ove si tenga inoltre conto del fatto che all'orario di lavoro vanno aggiunti i tempi di trasferimento dal domicilio al luogo di lavoro e viceversa - raramente molto lunghi ma mediamente non irrilevanti (Tav. 25) - il quadro della situazione diviene ancor più negativo, non soltanto per l'esistenza di un numero non trascurabile di casi estremamente sfavorevoli ma anche come riflesso di condizioni medie di lavoro che appaiono veramente in sé, anche a prescindere dal doppio lavoro cui più o meno tutte le lavoratrici - e soprattutto quelle con carichi familiari - sono sottoposte.

La combinazione della durata giornaliera con i tempi di trasferimento casa-luogo di lavoro e viceversa (Tav. 26)

Tav. 22 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo l'obbligo di timbrare un cartellino di presenza

Operaie, impiegate	<u>Timbro del cartellino</u>		Tot.	Numero di casi
	Si	No		
1 - Operaie	56	44	100	<u>513</u>
2 - Impiegate	49	51	100	<u>586</u>
Numero di casi	<u>574</u>	<u>525</u>		<u>1099</u>

Tav. 23 - Distribuzione delle intervistate secondo il motivo del lavoro straordinario

	Numero di casi	%
1 - Per sua volontà	17	9
2 - Per esigenze del datore di lavoro	42	23
3 - Per esigenze del lavoro	89	48
4 - Per esigenze di inventario e bilancio	4	2
5 - Stagionalità del lavoro	14	8
6 - Altre risposte	17	9
7 - Non so, mancata risposta	2	1
Totale	185	100

Tav. 24 - Distribuzione delle intervistate secondo la  
durata del periodo di ferie

	Numero di casi	%
1 - Periodo continuo di 18 gg. lav.	368	31
2 - Periodo continuo da 12 a 17 gg lavorativi	292	25
3 - Periodo continuo da 6 a 11 gg lav.	66	6
4 - Qualche giorno in modo saltua- rio	18	2
5 - Niente vacanze quest'anno	113	10
6 - Altra risposta	97	8
7 - Non so, mancata risposta	229	19
	<hr/>	
Totale	1183	100

Tav. 25 - Distribuzione delle intervistate secondo la  
durata del tragitto casa-luogo di lavoro

	Numero di casi	%
1 - Meno di 1/4 d'ora	404	35
2 - 1/4 d'ora - meno di 1 ora	498	43
3 - 1 ora e più	88	8
4 - Abita nelle immediate vi- cinanze	164	14
5 - Mancata risposta	2	0
	<hr/>	
Totale	1156	100

Tav. 26 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata giornaliera del lavoro e il tragitto casa-luogo di lavoro

Durata del lavoro	Tragitto						Numero di casi
	Meno di 1/4 di ora	1/4 d'ora - meno di 1 ora	1 ora e più	Abita nelle immediate vicinanze	Manca- ta ri- sposta	Pot.	
1 - di 4 ore	3	3	3	5	-	3	<u>29</u>
2 - da 4 a meno di 8 ore	29	32	34	40	-	32	<u>290</u>
3 - 8 ore	45	41	39	30	50	40	<u>367</u>
4 - + 8 ore - meno di 9 ore	15	16	12	10	-	14	<u>133</u>
5 - 9 ore	6	4	9	8	-	6	<u>52</u>
6 - + 9 ore - meno di 10 ore	2	2	-	2	-	2	<u>14</u>
7 - 10 ore - meno di 11	1	2	3	3	-	2	<u>17</u>
8 - 11 ore e più	1	1	-	1	50	1	<u>7</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
%	34	43	8	15	0	100	
Numero di casi	<u>305</u>	<u>394</u>	<u>74</u>	<u>134</u>	<u>2</u>	<u>909</u>	

porta infatti a rilevare che il caso di situazioni più sfavorevoli (orario giornaliero di lavoro di otto ore o più + tragitto di 1 ora e più) non è un'assoluta eccezione e che l'orario di lavoro modale (che abbiamo visto essere di otto ore giornaliere) si accoppia, con frequenze non molto dissimili, con tragitti brevi e di media durata.

Un calcolo approssimativo (1) del tempo totale (lavoro + tragitto) porta a risultati di cui alla Tav. 27 che indicano come per circa la metà delle lavoratrici (46%) il tempo totale assorbito dal lavoro + tragitto oscilla dalle 8 alle 9 ore, e per oltre un quinto (22%) superiori le 9 ore.

Tali tempi vanno poi aumentati delle eventuali ore straordinarie di lavoro, la cui distribuzione sembra sistematicamente correlata con la vicinanza della casa al luogo di lavoro, anche se si può forse parlare di una minore frequenza di lavoro straordinario più lungo per le donne che abitano più lontane dal luogo di lavoro (Tav. 28).

Il lavoro a tempo parziale, caratteristico dell'occupazione femminile di alcuni paesi industrializzati, è pressochè inesistente in Italia: infatti, lo si ritrova solo nel 4% dei casi (Tav. 18), più o meno egualmente ripartito nei vari rami di attività economica (Tav. 29), ma soprattutto legato a particolari mansioni di carattere marginale (donne addette alle pulizie) (Tav. 30). Non irrilevante è invece la proporzione di donne occupate in modo discontinuo (18%) il che testimonia della notevole precarietà del lavoro femminile in un paese come l'Italia dove accanto a zone in rapido e progressivo sviluppo economico permangono larghissime aree di sottosviluppo a disoccupazione endemica, condizioni queste che favoriscono l'emarginazione delle categorie più "deboli" di lavoratori, quali sono appunto le donne, non a caso, il lavoro

---

(1) - Il calcolo non può essere che approssimativo e arbitrario; esso è stato condotto assumendo i seguenti valori come indicativi: ore di lavoro: 4, 6, 8,  $8\frac{1}{2}$ , 9,  $9\frac{1}{2}$ ,  $10\frac{1}{2}$ , 11: durata del tragitto: 5 minuti, 10 minuti, mezz'ora, un'ora e calcolando un solo tragitto giornaliero andata-ritorno (ipotesi più favorevole, poichè con ogni probabilità, non saranno rari i casi di orari spezzati, con conseguente doppio tragitto).

Tav. 27 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata complessiva del tragitto + orario di lavoro

	Numero di casi	%
1 - meno di 4 ore e 30 min.	27	3
2 - 5 ore	2	0
3 - da 6 ore a 6 ore e 30 min.	140	15
4 - 7 ore	125	14
5 - da 8 ore a 8 ore e 30 min.	201	22
6 - da 8 ore e 40 min. a 9 ore	221	24
7 - da 9 ore e 10 min. a 9 ore e 30 min.	92	10
8 - da 9 ore e 40 min. a 10 ore	54	6
9 - da 10 ore e 10 min. a 10 ore e 30 min.	15	2
10 - da 10 ore e 40 min. a 11 ore	13	2
11 - da 11 ore e 10 min. a 11 ore e 30 min.	13	2
12 - più di 12 ore	4	0
Totale	907	100

Tav. 28 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata del tragitto casa-luogo di lavoro e la frequenza del lavoro straordinario

Tragitto	Ore straordinarie					Tot.	Numero di casi
	No	Si, occasionalmente	+ di 1 volta al mese	Si, regolarmente tutte le settimane	in certi periodi dell'anno		
1 - Meno di 1/4 d'ora	35	34	32	39	44	35	<u>404</u>
2 - 1/4 d'ora - meno 1 ora	41	46	38	45	50	43	<u>498</u>
3 - 1 ora e più	8	7	7	5	-	8	<u>88</u>
4 - Abita nelle immed. vicin.	16	12	22	10	6	14	<u>164</u>
5 - Mancata risp.	-	-	-	1	-	0	<u>2</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>630</u>	<u>368</u>	<u>40</u>	<u>100</u>	<u>18</u>	<u>1156</u>	

Tav. 29 - Distribuzione delle intervistate secondo il ramo di attività economica e il regime di lavoro

Ramo di attività	Regime di lavoro			Tot.	Numero di casi
	A tempo pieno	A metà tempo	In modo discontinuo		
1 - Industria	44	32	58	45	<u>524</u>
2 - Trasporti e comunicazioni	3	-	-	3	<u>36</u>
3 - Commercio	13	18	14	13	<u>153</u>
4 - Servizi	12	16	8	12	<u>143</u>
5 - Servizi pubblici	28	34	20	27	<u>321</u>
Totale	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>1068</u>	<u>38</u>	<u>71</u>	<u>1177</u>	

discontinuo è assai frequente tra le operaie e risulta, infatti, concentrato nel settore industriale.

Del resto, questa stessa considerazione della marginalità del lavoro femminile aiuta a comprendere anche le caratteristiche che abbiamo più sopra illustrate.

E' naturale che la situazione si presenti differenziata dall'uno all'altro ramo di attività economica: per sintetizzare le differenze, si può rilevare che questa è particolarmente grave nell'industria e nel settore dei servizi privati (settori dove si concentra - in realtà - il lavoro operaio), mentre di gran lunga il più favorito appare il ramo dei servizi pubblici (che comprende prevalentemente lavoro impiegatizio e nel quale rientra la categoria delle insegnanti): queste considerazioni trovano univoca conferma sia che ci si riferisca agli orari di lavoro, sia che si consideri la frequenza del lavoro domenicale e delle ore straordinarie (Tavv. 31-32-33).

Tav. 30 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansione svolta e il regime di lavoro

Mansioni	Regime di lavoro			Tot.	Numero di casi
	A tempo pieno	A metà tempo	In modo discontinuo		
1 - Insegnanti	19	18	16	19	<u>220</u>
2 - Infermiere e personale paramedico	4	3	1	4	<u>45</u>
3 - Libere professioniste, artiste, bibliotecarie, assist. soc.	1	11	3	2	<u>21</u>
4 - Impiegate e segretarie	23	16	1	21	<u>251</u>
5 - Personale commerciale e addetto alle vendite	8	11	6	8	<u>92</u>
6 - Lavoratrici del settore trasporti e comunicazioni	0	-	-	0	5
7 - Donne addette alle pulizie	4	18	-	4	<u>48</u>
8 - Lavoratrici del settore servizi	5	3	7	5	<u>61</u>
9 - Artigiane e lavoratrici del settore tessile	16	11	11	15	<u>177</u>
10 - Operaie	19	11	54	21	<u>245</u>
11 - Altre	1	-	-	1	<u>7</u>
Totale	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>1064</u>	<u>38</u>	<u>70</u>	<u>1172</u>	

Tav. 31 - Distribuzione delle intervistate secondo il ramo di attività economica e la durata giornaliera del lavoro

durata del lavoro giornaliero

Ramo di attività	-4 ore	4-8 ore	8 ore	8-9 ore	9 ore	9-10 ore	10-11 ore	11 ore	Tot.	Numero di casi
1 - Industria	-	9	59	78	73	71	59	29	45	<u>406</u>
2 - Trasporti e comunicazioni	-	7	3	1	-	-	-	-	4	<u>33</u>
3 - Commercio	14	10	22	12	4	29	-	14	15	<u>137</u>
4 - Servizi	7	10	11	6	17	-	35	43	10	<u>97</u>
5 - Servizi pubblici	79	64	5	3	6	-	6	14	26	<u>235</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>29</u>	<u>289</u>	<u>367</u>	<u>133</u>	<u>52</u>	<u>14</u>	<u>17</u>	<u>7</u>	<u>908</u>	

Tav. 32 - Distribuzione delle intervistate secondo il ramo di attività economica e la frequenza del lavoro domenicale

Lavoro domenicale

Ramo di attività	No	Si, occasionalmente	Si, regolarmente	Tot.	Numero di casi
1 - Industria	48	36	10	45	<u>526</u>
2 - Trasporti e comunicazioni	3	5	4	3	<u>35</u>
3 - Commercio	12	21	10	13	<u>153</u>
4 - Servizi	8	15	69	12	<u>143</u>
5 - Servizi pubblici	29	24	6	27	<u>321</u>
Totale	100	100	100	100	
%	85	9	6	100	
Numero di casi	<u>1000</u>	<u>110</u>	<u>68</u>	<u>1178</u>	

Va tuttavia rilevato che, nonostante le indicate diversità, le condizioni di lavoro restano pur sempre assai sfavorevoli in tutti i settori e - si potrebbe aggiungere - anche in tutte (o quasi) le mansioni. L'analisi per mansioni indica, infatti, che la situazione nel suo complesso è decisamente più favorevole solo per le insegnanti. Per tale categoria soltanto, invero, l'orario normale di lavoro è mediamente assai più breve di quello di tutte le altre attività risultando nella maggioranza dei casi inferiore alle 4 ore giornaliere e in nessun caso superiore alle 8 (Tav. 34); anche se con una certa frequenza prolungato da ore di lavoro straordinario (Tav. 35) esso è, inoltre, alleggerito da intervalli di riposo (Tav. 36). Questa più favorevole situazione delle insegnanti - che si riflette anche in una minore frequenza di assenze di breve durata (Tav. 37)

Tav. 33 - Distribuzione delle intervistate secondo il ramo di attività economica e la frequenza del lavoro straordinario

Ramo di attività	No	Ore straordinarie				Tot.	Numero di casi
		Si, occasionalmente	Si, regolarmente		Altre risposte		
			+ di 1 volta al mese ma non tutte le sett.	tutte le settimane			
1 - Industria	51	41	38	23	50	45	<u>521</u>
2 - Trasporti e comunicaz.	2	4	5	4	6	3	<u>35</u>
3 - Commercio	12	13	7	16	28	13	<u>148</u>
4 - Servizi	8	15	15	25	6	12	<u>140</u>
5 - Servizi pubblici	26	27	35	32	11	27	<u>312</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>628</u>	<u>370</u>	<u>40</u>	<u>100</u>	<u>18</u>	<u>1156</u>	

Tav. 34 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansione svolta e la durata giornaliera del lavoro

Mansione	Durata giornaliera del lavoro								Tot.	Numero di casi
	-4 ore	4-8 ore	8 ore	8-9 ore	9 ore	9-10 ore	10-11 ore	11 ore e +		
1 - Insegnante	66	44	1	-	-	-	-	-	17	<u>149</u>
2 - Infermiere e pers. paramedico	-	-	3	1	4	-	-	29	2	<u>17</u>
3 - Libere professioniste, artiste, bibliotecarie, assist.soc.	7	3	2	-	2	-	-	14	2	<u>18</u>
4 - Impiegate e segretarie	10	28	27	27	8	14	6	-	25	<u>222</u>
5 - Personale commercio e addetto alle vendite	3	5	13	10	8	29	-	-	9	<u>83</u>
6 - Lavoratrici del settore trasp. e comun.	-	1	-	1	-	-	-	-	0	<u>4</u>
7 - Donne addette alle pulizie	14	7	2	2	4	-	6	-	4	<u>36</u>
8 - Lavoratrici del settore servizi	-	5	6	5	4	7	29	14	5	<u>49</u>
9 - Artigiane e lavoratrici del settore tessile	-	1	20	29	24	21	24	14	15	<u>134</u>
10 - Operaie	-	6	26	27	46	29	35	29	20	<u>183</u>
11 - Altre	-	1	1	-	-	-	-	-	1	<u>6</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>29</u>	<u>290</u>	<u>362</u>	<u>132</u>	<u>50</u>	<u>14</u>	<u>17</u>	<u>7</u>	<u>901</u>	

Tav. 35 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansione svolta e la frequenza del lavoro straordinario

Mansioni	No	Ore straordinarie			Tot.	Numero di casi	
		Si occasionalmente	Si', fino a + di 1 volta al mese	regolarmente tutte le settimane			in certi periodi dello anno
1 - Insegnante	20	18	22	14	6	19	<u>218</u>
2 - Infermiere, personale paramed.	2	5	5	8	-	4	<u>42</u>
3 - Libere profess. artiste, bibliot. assist. soc.	1	2	2	1	-	2	<u>20</u>
4 - Impiegate, segretarie	18	23	35	31	33	21	<u>245</u>
5 - Personale comm. e addetto alle vendite	8	7	2	8	11	8	<u>89</u>
6 - Lavoratrici del settore trasp. e comunic.	-	1	-	-	-	0	<u>5</u>
7 - Donne addette alle pulizie	4	4	7	4	-	4	<u>47</u>
8 - Lavoratrici del settore servizi	4	5	7	11	-	5	<u>59</u>
9 - Artigiane e lavoratrici del settore tessile	18	14	7	5	11	15	<u>176</u>
10 - Operaie	24	19	10	15	39	21	<u>244</u>
11 - Altre	-	1	-	4	-	1	<u>6</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>624</u>	<u>368</u>	<u>40</u>	<u>101</u>	<u>18</u>	<u>1151</u>	

Tav. 36 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansione svolta e a seconda che abbiano o no intervalli di riposo durante la giornata

Mansioni	<u>Intervalli di riposo durante la giornata lavorativa</u>			Numero di casi
	Si'	No	Tot.	
1 - Insegnante	26	15	19	<u>219</u>
2 - Infermiere e personale paramedico	2	5	4	<u>45</u>
3 - Libere professioniste, artiste, bibliotecarie assistenti sociali	2	2	2	<u>21</u>
4 - Impiegate e segretarie	21	21	21	<u>247</u>
5 - Personale commerciale e addetto alle vendite	8	7	8	<u>88</u>
6 - Lavoratrici del settore trasporti e comunicazioni	-	1	0	<u>5</u>
7 - Donne addette alle pulizie	3	5	4	<u>47</u>
8 - Lavoratrici del settore servizi	5	5	5	<u>61</u>
9 - Artigiane e lavoratrici del settore tessile	14	16	15	<u>175</u>
10 - Operaie	17	24	21	<u>243</u>
11 - Altre	1	-	1	<u>7</u>
Totale	100	100	100	
%	37	63	100	
Numero di casi	<u>431</u>	<u>727</u>	<u>1158</u>	

Tav. 37 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansione svolta ed i giorni di assenza fatti nell'ultimo mese

Giorni di assenza nell'ultimo mese

Mansioni	- di 3 gg.	da 3 a 5 gg.	1a-2 sett.	2a-3a sett.	3a - di 4 sett.	tutto il mese	Nessun giorno di ass.	Tot.	Numero di casi
1 - Insegnante	6	9	20	10	14	9	22	19	<u>220</u>
2 - Infermiere e personale paramed.	3	2	4	5	-	4	4	4	<u>45</u>
3 - Libere profess. artiste, bibl. assist. soc.	1	9	2	5	-	-	2	2	<u>21</u>
4 - Impiegate e segretarie	21	21	23	5	29	9	22	21	<u>252</u>
5 - Personale comm. e addetto alle vendite	9	2	4	14	-	4	8	8	<u>92</u>
6 - Lavoratrici del settore trasp. e comunicaz.	-	2	-	-	-	-	-	0	<u>5</u>
7 - Donne addette alle pulizie	5	2	2	5	-	4	4	4	<u>48</u>
8 - Lavoratrici del settore servizi	5	4	5	-	-	4	6	5	<u>61</u>
9 - Artigiane e lavoratrici del settore tessile	24	19	11	14	29	22	13	15	<u>177</u>
10 - Operaie	26	32	30	43	29	43	18	21	<u>246</u>
11 - Altre	-	-	-	-	-	-	1	1	<u>7</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>148</u>	<u>57</u>	<u>56</u>	<u>21</u>	<u>7</u>	<u>23</u>	<u>862</u>	<u>1174</u>	

Tav. 38 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansione svolta e a seconda che abbiano o no usufruito di vacanze supplementari non pagate

Mansioni	Vacanze supplementari non pagate			Numero di casi
	Si'	No	Tot.	
1 - Insegnante	9	21	20	<u>215</u>
2 - Infermiere e personale paramedico	-	4	4	<u>43</u>
3 - Libere professioniste, artiste, bibliotecarie assistenti sociali	-	2	2	<u>20</u>
4 - Impiegate e segretarie	13	23	21	<u>234</u>
5 - Personale commerciale e addetto alle vendite	8	8	8	<u>86</u>
6 - Lavoratrici del settore trasporti e comunicazioni	-	1	0	<u>5</u>
7 - Donne addette alle pulizie	3	4	4	<u>43</u>
8 - Lavoratrici del settore servizi	3	5	5	<u>55</u>
9 - Artigiane e lavoratrici del settore tessile	23	13	14	<u>155</u>
10 - Operaie	40	19	21	<u>229</u>
11 - Altre	-	1	1	<u>6</u>
Totale	100	100	100	
Numero di casi	<u>119</u>	<u>972</u>	<u>1091</u>	

e di vacanze non pagate (Tav. 38) - è certo una delle ragioni e forse la ragione fondamentale della concentrazione del lavoro femminile nelle attività didattiche che si presentano come le uniche che consentano di conciliare senza eccessivi sacrifici il lavoro con gli oneri familiari.

All'altro estremo della graduatoria di gravosità del lavoro si trovano, nell'ordine, le "artigiane e lavoratrici del settore tessile" e le "operaie" come pure il "personale commerciale e addetto alle vendite" e le "lavoratrici del settore servizi", categorie per le quali orari inferiori alle 8 ore sono del tutto eccezionali, l'obbligo di ore straordinarie è frequente e il riposo durante la giornata lavorativa tutt'altro che una regola generalizzata.

Se - nel corso dell'anno - gli orari sono mediamente assai pesanti e in non pochi casi addirittura insostenibili, non si può certo dire che le lavoratrici italiane possano ritemperarsi durante le ferie, che sono per lo più di durata troppo breve per consentire il ripristino delle energie fisiche e nervose, anche ammesso che il periodo di ferie possa comunque rappresentare per la donna lavoratrice un periodo di reale riposo o non debba piuttosto ritenersi nella maggioranza dei casi una sosta dal solo lavoro extra-domestico ma un maggior impegno nelle mansioni casalinghe.

Il 13% delle operaie e il 6,5% delle impiegate (insegnanti escluse) dichiara di non aver goduto di ferie nell'ultimo anno e la maggior parte delle altre di aver usufruito di periodi di ferie molto brevi (1-2 settimane); soltanto il 30% circa ha potuto disporre di 18 giorni feriali di vacanza (Tav. 39).

Tav. 39 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo la durata delle ferie estive

	<u>Ferie estive</u>							Tot.	Numero di casi
	18 gg. feriali	12-17 gg. feriali	6-11 gg. feriali	Qualche giorno non tutti di seguito	Niente ferie	Altra risp.	Altro (inseggnanti)		
- Operaie	32	35	7	3	13	10	0	100	<u>509</u>
- Impiegate	30	15	4	1	6	6	38	100	<u>584</u>
Numero di casi	<u>339</u>	<u>264</u>	<u>60</u>	<u>17</u>	<u>104</u>	<u>87</u>	<u>222</u>		<u>1093</u>

Non meraviglia quindi il fatto che molte lavoratrici abbiano usufruito di vacanze non pagate, soprattutto tra quelle con più breve periodo di ferie. E', però, sintomatica la circostanza che tra le donne che non hanno goduto di ferie retribuite prevalgano

Tav. 40 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata delle ferie estive e a seconda che abbiano usufruito o no di vacanze supplementari non pagate

Durata delle ferie estive	<u>Vacanze supplementari non pagate</u>			Numero di casi
	Si	No	Tot.	
1 - 18 gg. feriali	24	34	33	<u>361</u>
2 - 12 - 17 gg. feriali	42	24	26	<u>287</u>
3 - 6 - 11 gg. feriali	13	5	6	<u>66</u>
4 - Qualche giorno e non tutti di seguito	2	2	2	<u>18</u>
5 - Niente ferie	7	9	9	<u>95</u>
6 - Altra risposta	2	5	4	<u>49</u>
7 - Altro (inseggnanti)	9	21	20	<u>217</u>
Totale	100	100	100	
Numero di casi	<u>120</u>	<u>973</u>	<u>1093</u>	

quelle che non hanno neppure usufruito di vacanze non pagate: si tratta - evidentemente - di lavoratrici la cui situazione economica o lavorativa non lascia neppure questa possibilità (Tav. 40).

4. - Le lavoratrici intervistate lavorano prevalentemente in piccole e medie aziende (Tav. 41): poco meno di un terzo, infatti, presta la propria opera in aziende di oltre 100 addetti, e poco più di un decimo in aziende di oltre 500.

Tale circostanza va evidentemente interpretata soprattutto alla luce della struttura settoriale dell'economia italiana e delle caratteristiche generali del suo sviluppo, che non è il caso qui di approfondire. Basterà rilevare che - ove si eccettuino le insegnanti, concentrate ovviamente nelle categorie dimensionali più basse -

Tav. 41 - Distribuzione delle intervistate secondo le dimensioni dell'azienda in cui lavorano

Numero di addetti	Numero di casi	%
1 - meno 50 lavoratori	633	57
2 - 50-99 lavoratori	140	13
3 - 100-199 lavoratori	102	9
4 - 200-499 lavoratori	101	9
5 - 500-999 lavoratori	56	5
6 - 1000 e più lavoratori	72	7
	<hr/>	
Totale	1104	100

per tutte o quasi le altre voci nell'elenco di mansioni si trova una distribuzione abbastanza uniforme (Tav. 42). Si deve, cioè concludere che presumibilmente la prevalente collocazione del lavoro femminile in imprese di piccola e media dimensione non dipende tanto da una caratteristica del lavoro femminile in sè quanto piuttosto da una più larga diffusione in Italia di tali aziende nei confronti di quelle di grande dimensione (1).

Più che l'analisi della distribuzione delle lavoratrici secondo la dimensione dell'azienda interessa, però, quella delle caratteristiche differenziali di taluni aspetti delle condizioni di lavoro in funzione di tale dimensione. Vediamone alcuni.

Com'era da attendersi, nelle aziende di piccola o media dimensione la formazione è meno frequente o di più breve durata (Tav. 43), il che può spiegare anche come nell'insieme delle lavoratrici i casi di formazione professionale costituiscano un'assoluta minoranza.

D'altra parte (Tav. 44), nelle più piccole aziende sono più frequenti i casi di orario giornaliero di lavoro molto breve (forse per una certa frequenza, in esse, di personale impiegato a metà tempo) o eccezionalmente lungo (come certamente accade nelle aziende di tipo familiare); del pari, relativamente più frequente è in esse la consuetudine del lavoro straordinario, soprattutto di quello legato ad esigenze dell'azienda (Tavv. 45-46).

Altra caratteristica differenziale che sembra emergere è quella di una maggiore frequenza di posizioni professionali più elevate tra le

---

(1) - In base al censimento industriale e commerciale del 1961, la distribuzione delle aziende italiane per n. di addetti, risultava la seguente:

<u>Numero di addetti</u>	<u>Numero di aziende</u>	<u>%</u>
1 - 1 49	1.884.106	99
2 - 50-99	9.534	1
3 - 100-499	6.476	-
4 - 500-999	571	-
5 - 1000	440	-
<b>Totale</b>	<b>1.901.127</b>	<b>100</b>

Naturalmente, qui la concentrazione nella categoria più bassa è assai maggiore giacchè vi sono comprese anche le aziende nelle quali gli addetti non sono lavoratori dipendenti.

Tav. 45 - Distribuzione delle intervistate secondo la dimensione dell'azienda e la frequenza del lavoro straordinario

Ore di lavoro straordinario

Dimensione dell'azienda	No	Si', occasionalmente	Si' regolarmente		in certi periodi dell'anno	Tot.	Numeri di casi
			più di 1 volta al mese	tutte le settimane			
1 - meno 50 lav.	57	60	42	59	65	58	<u>625</u>
2 - da 50 a 99 lav.	11	16	17	12	12	13	<u>137</u>
3 - da 100 a 199 "	10	7	20	6	6	9	<u>99</u>
4 - da 200 a 499 "	10	8	10	6	12	9	<u>99</u>
5 - da 500 a 999 "	6	2	2	12	-	5	<u>56</u>
6 - 1000 lav. e più	6	7	7	5	6	6	<u>70</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>588</u>	<u>347</u>	<u>40</u>	<u>94</u>	<u>17</u>	<u>1086</u>	

Tav. 46 - Distribuzione delle intervistate secondo la dimensione dell'azienda e i motivi per cui svolgono lavoro straordinario

Motivi per cui svolgono lavoro straordinario

Dimensione dell'azienda	per propria volontà	per esigenze del datore lav.	per esigenze di lavoro	Inventario, bilancio, aumento stag. lav.	Tot.	Numero di casi
2 - da 50 a 99 lav.	18	7	12	18	12	<u>19</u>
3 - da 100 a 199 "	18	7	9	12	10	<u>15</u>
4 - da 200 a 499 "	12	7	9	12	9	<u>14</u>
5 - da 500 a 999 "	12	5	10	-	8	<u>12</u>
6 - 1000 lav. e più	12	2	6	12	6	<u>10</u>
Totale	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>17</u>	<u>41</u>	<u>82</u>	<u>17</u>	<u>157</u>	

addette ad aziende di maggior ampiezza: nelle grandi e grandissime imprese, infatti, il numero di operaie qualificate e specializzate da un lato e di impiegate di concetto dall'altro appare relativamente maggiore (Tav. 47).

Se si aggiunge che, al crescere della dimensione aziendale sembra aumentare anche l'anzianità media delle lavoratrici (Tav. 48) e che - com'era da attendersi - i rapporti di lavoro sono più frequentemente regolati da contratti collettivi di lavoro (Tav. 49), si può concludere che - in linea di massima - il lavoro nelle piccole aziende non costituisce, almeno per gli aspetti qui considerati, una condizione favorevole alle lavoratrici.

Tav. 47 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo la dimensione dell'azienda o la qualifica

Dimensione dell'azienda	<u>Qualifica operaia</u>						Numero di casi
	Apprendista operaia comune	Operaia qualificata	Operaia specializz.	Non so o altra risposta	Tecnico intermedio	Totale	
1 - meno di 50 lav.	40	37	20	43	60	40	<u>151</u>
2 - da 50 a 99 lav.	17	13	7	9	20	15	<u>59</u>
3 - da 100 a 199 lav.	12	17	20	22	20	14	<u>54</u>
4 - da 200 a 499 lav.	17	14	13	17	-	17	<u>63</u>
5 - da 500 a 999 lav.	7	10	13	4	-	7	<u>28</u>
6-1000 lav e più	6	9	27	4	-	7	<u>28</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>270</u>	<u>70</u>	<u>15</u>	<u>23</u>	<u>5</u>	<u>383</u>	

(segue tav. 47)

Dimensione dell'azienda	Qualifica impiegata							Numero di casi
	Impiegata subalterna	Impiegata d'ordine	Impiegata di concetto	Impiegata di concetto con mansione direttiva	Dirigente	Non so	Totale	
1 - meno di 50 lav.	33	23	29	100	-	50	28	<u>23</u>
2 - da 50 a 99 "	11	21	14	-	-	-	17	<u>14</u>
3 - da 100 a 199 "	11	8	14	-	-	50	11	<u>9</u>
4 - da 200 a 499 "	22	21	10	-	-	-	17	<u>14</u>
5 - da 500 a 999 "	11	8	14	-	-	-	10	<u>8</u>
6 - 1000 lav. e più	11	19	19	-	-	-	17	<u>14</u>
Totale	100	100	100	100	-	100	100	
Numero di casi	<u>2</u>	<u>48</u>	<u>21</u>	<u>2</u>	-	<u>2</u>	<u>22</u>	

Tav. 48 - Distribuzione delle intervistate secondo la dimensione dell'azienda e l'anzianità

Dimensione dell'azienda	Anzianità					Tot.	Numero di casi	Anzianità media
	Meno di 1 anno	da 1 anno a meno di 5	da 5 anni a meno di 10	da 10 anni a - di 15	15 anni e più			
1 - meno di 50 lav.	70	64	47	51	41	57	<u>631</u>	5,2
2 - da 50 a 99 "	8	13	18	13	9	13	<u>140</u>	6,1
3 - da 100 a 199 "	8	8	11	13	10	9	<u>102</u>	6,8
4 - da 200 a 499 "	7	8	9	9	15	9	<u>98</u>	7,4
5 - da 500 a 999 "	4	3	9	5	7	5	<u>56</u>	7,8
6 - 1000 lav. e più	3	5	5	9	17	7	<u>72</u>	9,1
Totale	100	100	100	100	100	100		6,1
Numero di casi	<u>153</u>	<u>486</u>	<u>222</u>	<u>115</u>	<u>123</u>	<u>1099</u>		

Tav. 49 - Distribuzione delle intervistate secondo la dimensione dell'azienda  
e l'esistenza di un contratto collettivo di lavoro

Contratto collettivo

Dimensione dell'azienda	No	Non so	Si', ma non risp. o non sa se poss. il testo	Si', e ne possiede il testo	Si', ma non ne possiede il testo	Tot.	Numero di casi
1 - meno di 50 lav.	71	68	69	31	51	57	<u>633</u>
2 - da 50 a 99 lav.	18	12	8	13	12	13	<u>142</u>
3 - da 100 a 199 "	5	7	15	14	11	9	<u>102</u>
4 - da 200 a 499 "	3	6	8	15	13	9	<u>101</u>
5 - da 500 a 999 "	1	4	-	11	6	5	<u>56</u>
6 - 1000 lav. e più	2	4	-	17	7	7	<u>72</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>185</u>	<u>361</u>	<u>13</u>	<u>168</u>	<u>379</u>	<u>1106</u>	

5. - Un aspetto particolare del lavoro femminile, che merita speciale attenzione per il rilievo che ad esso viene dato molto spesso in sede imprenditoriale, è quello delle assenze dal lavoro. Una delle ragioni, infatti, con le quali gli imprenditori giustificano l'esistenza di discriminazioni di fatto nell'assunzione o nella retribuzione della manodopera femminile è quella della maggiore frequenza di assenze della lavoratrice, nei confronti del lavoratore: non soltanto assenze previste dalle norme previdenziali di tutela del lavoro femminile (congedi di maternità, allattamento) ma assenze occasionali, legate vuoi a ragioni di salute, vuoi a ragioni di famiglia.

In merito a questo aspetto, la nostra inchiesta ha accertato una percentuale di assenze del 22% nel mese precedente la inchiesta, pressochè ugualmente ripartite tra assenze di breve o, invece, di media e lunga durata; la durata media è di 1,9 giorni di assenze con riferimento al complesso di tutte le lavoratrici e di 7,3 giorni per quelle che hanno fatto almeno un giorno di assenza (Tav. 50).

La proporzione di lavoratrici che non si sono assentate dal lavoro nel corso del mese precedente l'inchiesta risulta più elevata per le impiegate (79%) che non per le operaie (65%); le assenze delle impiegate, sono, inoltre, maggiormente concentrate nelle durate inferiori ai 15 giorni, mentre le operaie alla maggior frequenza di assenze si aggiunge una più elevata proporzione di assenze prolungate. La qualifica non sembra essere - tanto nell'uno che nell'altro gruppo - elemento chiaramente determinante sia del verificarsi delle assenze della durata di queste (Tav. 51).

Tav. 50 - Distribuzione delle intervistate secondo i giorni  
di assenza nell'ultimo mese

	Numero di casi	%
1 - Mezza giornata	26	2
2 - 1 giorno e meno di 2	72	6
3 - 2 giorni e meno di 3	51	4
4 - 3 giorni e meno di 4	26	2
5 - 4 giorni e meno di 5	19	2
6 - 5 giorni e meno di 6	13	1
7 - 1 settimana e meno di 2	56	5
8 - 2 settimane e meno di 3	21	2
9 - 3 settimane e meno di 4	7	1
10 - tutto il mese	24	2
11 - nessun giorno di assenza	<u>869</u>	<u>73</u>
Totale	1184	100

Tav. 51 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo i giorni di assenza nell'ultimo mese e la qualifica

Numero giorni di assenza nell'ultimo mese

Qualifica operaie	Meno di 3 gg.	da 3 a 6 gg.	1 sett a meno di 2	2 sett a meno di 3	3 sett a meno di 4	tutto il mese	Nessun giorno assenza	Tot.	Numero di casi
1 - Apprendista o operaia comune	82	61	79	62	80	71	73	73	<u>377</u>
2 - Operaia qualificata	13	16	13	31	-	18	15	16	<u>81</u>
3 - Operaia specializzata	1	13	4	8	20	-	3	4	<u>19</u>
4 - Non so e altre	5	10	4	-	-	12	6	6	<u>31</u>
5 - Tecnico intermedio	-	-	-	-	-	-	1	1	<u>2</u>
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	
<b>%</b>	17	6	5	3	1	3	65	100	
<b>Numero di casi</b>	<u>88</u>	<u>31</u>	<u>24</u>	<u>13</u>	<u>2</u>	<u>17</u>	<u>335</u>	<u>513</u>	

(segue)

(segue tav. 51)

Numero giorni di assenza nell'ultimo mese

Qualifica impiegata	Meno di 3 gg	da 3 a 6 gg	1 sett. a meno di 2	2 sett. a meno di 3	3 sett. a meno di 4	tutto il mese	Nessun giorno assen.	Tot.	Numero di casi
1 - Impiegata subalterna	24	7	-	20	-	-	14	14	<u>46</u>
2 - Impiegata d'ordine	45	50	50	-	-	-	42	42	<u>135</u>
3 - Impiegata di concetto	30	29	44	60	100	50	30	31	<u>101</u>
4 - Imp. di con- cetto con funz. dirett.	-	7	-	20	-	-	6	5	<u>16</u>
5 - Dirigente	-	-	-	-	-	-	1	1	<u>2</u>
6 - Non so	-	7	6	-	-	50	8	7	<u>23</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	
%	10	4	5	2	0	1	78	100	
Numero di casi	<u>33</u>	<u>14</u>	<u>16</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>252</u>	<u>323</u>	

Poichè i congedi per maternità non sono stati considerati come motivazione distinta, non è possibile depurare i dati dall'incidenza di assenze dovute a tale motivo ma è da ritenere che questo non pesi in modo determinante sui risultati giacchè l'intera categoria degli "altri motivi", tra i quali esso è stato eventualmente compreso, si presentano in proporzione relativamente molto scarsa (tav. 52). E' lecito, pertanto, prescindere nella valutazione della situazione generale.

Tav. 52 - Distribuzione delle intervistate secondo il motivo delle assenze nell'ultimo mese

	Numero di casi	%
1 - Permessi vari per motivi civili e sociali	48	15
2 - malattia personale	172	53
3 - malattia o vacanza di un figlio	15	4
4 - malattia di un componente della famiglia	24	7
5 - necessità di tipo domestico	32	10
6 - pratiche da sbrigare	12	4
7 - altri motivi	12	4
8 - non indicato	11	3
	<hr/>	
Totale	326	100

Ciò premesso, ipotizzando che le assenze di brevissima durata (meno di 3 giorni) siano presumibilmente da attribuirsi piuttosto a motivazioni varie che non a vera e propria malattia della lavoratrice, si può rilevare che esse rappresentano una notevole proporzione di tutte le assenze, ma risultano relativamente meno frequenti quando l'orario settimanale e giornaliero di lavoro è meno gravoso e quando minore è la distanza tra la casa e il luogo di lavoro (Tavv. 53-55).

Tav. 53 - Distribuzione delle intervistate secondo i giorni di lavoro in una settimana e i giorni di assenza nell'ultimo mese

Numero giorni lavorati in una settimana	Numero giorni assenze							Tot.	Numero di casi
	Meno di 3 gg.	da 3 a 5 gg.	1 sett. e meno di 2	2 sett. e meno di 3	3 sett. e meno di 4	tutto il mese	nessun giorno assen.		
1 - 5 giorni	41	36	43	45	71	42	37	37	<u>441</u>
2 - 6 giorni (5 e $\frac{1}{2}$ )	55	64	50	45	14	58	59	60	<u>668</u>
3 - Mezzo tempo (solo matt. o solo pom.)	3	-	7	5	-	-	2	3	<u>28</u>
4 - Mezzo tempo (3 gg. interi per sett.)	-	-	-	5	14	-	1	-	<u>12</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>148</u>	<u>55</u>	<u>56</u>	<u>20</u>	<u>7</u>	<u>24</u>	<u>839</u>	<u>1149</u>	

Tav. 54 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata giornaliera di lavoro e i giorni di assenza nell'ultimo mese

Durata giornaliera del lav.	Numero giorni di assenza nell'ultimo mese								Numero di casi
	Meno di 3 gg.	da 3 a 6 gg.	1 sett e meno di 2	2 sett e meno di 3	3 sett e meno di 4	tutto il mese	nessun giorno assen.	Tot.	
1 - 4 ore	3	-	12	7	-	-	3	3	<u>29</u>
2 - 4 ore meno di 8	23	36	19	33	-	16	35	32	<u>290</u>
3 - 8 ore	46	45	31	27	40	42	40	40	<u>368</u>
4 - più di 8 e meno di 9	18	12	26	13	60	21	13	14	<u>133</u>
5 - 9 ore	7	3	7	20	-	16	5	6	<u>52</u>
6 - più di 9 e meno di 10	2	-	-	-	-	-	2	2	<u>14</u>
7 - più di 10 e meno di 11	3	5	5	-	-	5	1	2	<u>17</u>
8 - 11 ore e più	-	-	-	-	-	-	1	1	<u>7</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>118</u>	<u>42</u>	<u>42</u>	<u>15</u>	<u>5</u>	<u>19</u>	<u>669</u>	<u>910</u>	

Tav. 55 - Distribuzione delle intervistate a seconda del tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro e i giorni di assenza nell'ultimo mese

Tempo impiegato per raggiungere il posto di lav.	Numero di giorni di assenza							Tot.	Numero di casi
	Meno di 3 gg.	da 3 a 6 gg.	1 sett. e meno di 2	2 sett. e meno di 3	3 sett. e meno di 4	tutto il mese	nessun giorno assen.		
1 - Meno di 1/4 d'ora	32	31	36	48	43	25	35	35	<u>410</u>
2 - 1/4 d'ora - meno di 1 ora	52	43	48	38	29	46	42	43	<u>511</u>
3 - 1 ora e più	3	12	7	10	-	8	8	8	<u>90</u>
4 - abita nelle immediate vicinanze	12	14	9	5	29	21	15	14	<u>165</u>
5 - mancata risp.	-	-	-	-	-	-	-	-	<u>3</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>149</u>	<u>58</u>	<u>56</u>	<u>21</u>	<u>7</u>	<u>24</u>	<u>864</u>	<u>1179</u>	

Questa circostanza può essere considerata una indicazione - anche se indiretta- del fatto che - almeno in alcuni casi - esse sono collegate o addirittura costituiscono una conseguenza diretta di condizioni di lavoro eccessivamente onerose per la lavoratrice.

La frequenza di assenze non appare invece sistematicamente collegata con i livelli retributivi; anche se una certa concentrazione è forse individuabile in corrispondenza delle retribuzioni più basse, il fenomeno è, infatti, probabilmente dovuto al fatto che le minori retribuzioni coincidono più spesso con la condizione di operaia (Tav. 56).

6. - Com'era da attendersi, date le caratteristiche dell'universo di cui il campione è estratto, la retribuzione viene corrisposta in moneta

praticamente nella totalità dei casi (1): i pochi casi di retribuzione mista sono tutti concentrati nella categoria di salari più bassi (Tav. 57); oltre i due terzi delle intervistate percepiscono un salario mensile, che peraltro in una parte dei casi è commisurato ad ore; i salari corrisposti settimanalmente o quindicinalmente sono anch'essi concentrati nelle categorie più basse (Tav. 58).

La misura del salario è mediamente molto modesta: due terzi delle lavoratrici intervistate guadagna meno di 100 mila lire mensili (circa un quinto meno di 50 mila!); le rimanenti si concentrano per lo più nelle classi di salario immediatamente superiori; infatti, anche volendo attribuire una parte delle mancate risposte e dei "non so" alla reticenza presumibilmente più frequente nelle intervistate che avevano timori fiscali, le retribuzioni superiori alle 200 mila lire si mantengono intorno all'1% (Tav. 57). I vantaggi complementari sono stati dichiarati soltanto dal 13% delle lavoratrici e apparirebbero relativamente più frequenti nelle categorie medio-elevate ma non è comunque possibile, in base ai risultati dell'inchiesta, valutarne l'entità e dare pertanto un giudizio valido sulla misura dello scarto tra retribuzione salariale e guadagno netto della lavoratrice (Tav. 59).

Sul livello salariale non risulta influire la formazione professionale eventualmente acquisita nell'azienda (Tav. 60) mentre una relazione diretta sembra sussistere tra dimensione aziendale e livello di retribuzione, specie tra le operaie (Tav. 61). Esso appare, viceversa, funzione diretta dell'età e, ancor più della anzianità di servizio

---

(1) Infatti, la retribuzione mista è soprattutto frequente nei casi di lavoro agricolo, escluso dall'indagine.

Tav. 56 - Distribuzione delle intervistate secondo la retribuzione percepita e i giorni di assenza nell'ultimo mese

Retribuzione	Numero di giorni di assenza							Tot.	Numero di casi
	Meno di 3 gg.	da 3 a 6 gg.	1 sett. e meno di 2	2 sett. e meno di 3	3 sett. e meno di 4	tutto il mese	nessun giorno assen.		
1 - meno di 50.000 lire	26	14	15	5	-	21	15	17	186
2 - da 51.000 a 100.000	54	53	46	70	71	58	47	49	553
3 - da 101.000 a 150.000	17	32	28	25	-	21	28	26	298
4 - da 151.000 a 200.000	3	2	9	-	29	-	8	7	78
5 - da 201.000 a 250.000	-	-	2	-	-	-	2	1	
6 - 250.000 lire e più	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	144	57	54	20	7	24	826	1132	

Tav. 57 - Distribuzione delle intervistate secondo la retribuzione percepita e le modalità del pagamento

Modo di pagamento	Remunerazione						Totale	Numero di casi
	meno di 50.000 lire	da 51.000 a 100.000 lire	da 101.000 a 150.000	da 151.000 a 200.000	da 201.000 a 250.000 lire	250.000 lire e più		
1 - In moneta	95	99	100	100	100	100	99	1116
2 - In moneta e natura	3	1	-	-	-	-	1	579
3 - A mance o servizio (fisso e mance)	2	-	-	-	-	-	0	
4 - Solo mance	1	-	-	-	-	-	0	1
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
%	17	49	26	7	1	-	100	
Numero di casi	185	553	298	78	14	3	1131	

Tav. 58 - Distribuzione delle intervistate secondo la retribuzione percepita e la periodicità del pagamento

Periodo di pagamento	Remunerazione						Totale	Numero di casi
	meno di 50.000 lire	da 51.000 a 100.000 lire	da 101.000 a 150.000	da 151.000 a 200.000	da 200.000 a 250.000 lire	250.000 lire e più		
1 - Ogni settimana	16	4	-	-	-	-	5	50
2 - Ogni 15 giorni	15	30	5	-	-	-	18	205
3 - Ogni mese	68	66	95	100	100	100	77	861
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
%	16	49	27	7	1	-	100	
Numero di casi	177	548	297	77	14	3	1116	

Tav. 59 - Distribuzione delle intervistate che usufruiscono di vantaggi complementari secondo la remunerazione

	Numero di casi	%
1 - meno di 50.000 lire	11	7
2 - da 51.000 a 100.000 lire	69	45
3 - da 101.000 a 150.000 lire	57	37
4 - da 151.000 a 200.000 lire	14	9
5 - da 201.000 a 250.000 lire	3	2
6 - 250.000 lire e più	1	1
<b>Totale</b>	<b>155</b>	<b>100</b>

Tav. 60 - Distribuzione delle intervistate secondo la retribuzione percepita e la formazione professionale ricevuta nell'azienda

Formazione professionale	Remunerazione							Numero di casi
	meno di 50.000 lire	da 51.000 a 100.000 lire	da 101.000 a 150.000 lire	da 151.000 a 200.000 lire	da 201.000 a 250.000 lire	250.000 lire e più	Totale	
1 - No	92	89	84	81	79	100	88	992
2 - Si', qualche giorno	-	1	3	3	-	-	1	16
3 - Si', qualche settimana	2	1	4	3	7	-	2	24
4 - Si', qualche mese	2	6	5	9	14	-	6	63
5 - Si', fino a 2 anni e +	4	2	2	3	-	-	2	27
6 - Mancata risposta	-	-	7	3	-	-	0	6
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Numero di casi</b>	<b>186</b>	<b>552</b>	<b>296</b>	<b>77</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>1128</b>	

(Tavv. 62-63) (1) e solo scarsamente collegato con l'orario di lavoro; peraltro, nella fascia dei medi ed alti salari (da 100.000 lire in su) gli orari di lavoro sono mediamente più bassi, senza che una loro diversità risulti rilevante agli effetti del livello salariale, mentre nella fascia dei bassi salari ad una maggior frequenza di orari di lavoro eccezionalmente gravosi sembrerebbe corrispondere un salario relativamente più elevato (Tav. 64).

La distribuzione dei livelli salariali in funzione del settore di attività economica rivela alcune caratteristiche evidenti (Tav. 65) che non vengono sostanzialmente alterate se si tiene conto anche dei vantaggi complementari (Tav. 66): tanto per le operaie che per le impiegate, i livelli salariali più elevati sono praticamente assenti nel commercio e, per le operaie, anche nell'industria; i settori dei servizi (privati e pubblici) sono dunque in definitiva gli unici nei quali la manodopera femminile riesce a trovare una collocazione finanziariamente più soddisfacente, tanto più in quanto in essi è più frequente il lavoro impiegatizio per il quale più spesso debbono aggiungersi allo stipendio vantaggi complementari (Tav. 67).

---

(1) - Va tenuto presente, però, che età ed anzianità di servizio sono a loro volta fortemente correlate, sì che non è possibile stabilire quale dei due caratteri influisca maggiormente sul livello della retribuzione: è però da presumere che l'influenza primaria sia quella dell'anzianità che in molti settori (specie del lavoro impiegatizio) è l'unico (o quasi) fattore che giuoca nel differenziare le retribuzioni e che è - a sua volta - anche in parte condizionante la qualifica.

Tav. 61 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo le dimensioni dell'azienda e la remunerazione percepita

Operaie	Remunerazione							Numero di casi
	Dimensione dell'azienda	meno di 50.000 lire	da 51.000 a 100.000 lire	da 101.000 a 150.000 lire	da 151.000 a 200.000	da 201.000 a 250.000 lire	250.000 lire e più	
1 - da meno di 5 a 49 pers.	81	43	21	-	-	-	50	<u>272</u>
2 - da 50 a 99 persone	9	13	14	-	-	-	12	<u>56</u>
3 - da 100 a 199 persone	4	14	16	-	-	-	12	<u>64</u>
4 - da 200 a 499 persone	3	16	21	50	-	-	13	<u>72</u>
5 - da 500 a 999 persone	2	8	12	50	-	-	7	<u>37</u>
6 - 1000 e più	2	7	16	-	-	-	6	<u>34</u>
Totale	100	100	100	100	-	-	100	
%	23	68	8	1	-	-	100	
Numero di casi	<u>127</u>	<u>373</u>	<u>43</u>	<u>2</u>	-	-	<u>545</u>	
<u>Impiegate</u>								
1 - da meno di 5 a 49 pers.	98	71	50	50	23	50	55	<u>335</u>
2 - da 50 a 99 persone	-	11	15	22	38	-	14	<u>73</u>
3 - da 100 a 199 persone	-	6	6	7	15	-	6	<u>31</u>
4 - da 200 a 499 persone	2	7	5	4	8	-	5	<u>28</u>
5 - da 500 a 999 persone	-	2	4	6	-	-	3	<u>17</u>
6 - 1000 e più	-	3	8	10	15	50	7	<u>34</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
%	10	29	45	13	3	0	100	
Numero di casi	<u>50</u>	<u>153</u>	<u>232</u>	<u>68</u>	<u>13</u>	<u>2</u>	<u>518</u>	

Tav. 62 - Distribuzione delle intervistate secondo la remunerazione percepita

Remunerazione	e l'anzianità					Tot.	Numero di casi
	Meno di 1 anno	da 1 anno a meno di 5	Anzianità				
			da 5 anni a meno di 10	da 10 anni a meno di 15	15 anni e più		
1 - meno di 50.000	34	21	8	10	2	17	<u>186</u>
2 - da 51.000 a 100.000 lire	49	53	54	39	34	49	<u>546</u>
3 - da 101.000 a 150.000 lire	15	24	30	35	33	26	<u>295</u>
4 - da 151.000 a 200.000 lire	1	2	7	15	23	7	<u>76</u>
5 - da 201.000 a 250.000 lire	1	-	1	1	6	1	<u>13</u>
6 - 250.000 lire e più	-	-	-	-	2	0	<u>3</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
∑	14	44	20	10	12	100	
Numero di casi	<u>152</u>	<u>494</u>	<u>224</u>	<u>117</u>	<u>132</u>	<u>1119</u>	

Tav. 63 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età e la remunerazione percepita

Età	Remunerazione						Totale	Numero di casi
	meno di 50.000	da 51.000 a 100.000	da 101.000 a 150.000	da 151.000 a 200.000	da 201.000 a 250.000	250.000 e più		
1 - 14-20 anni	59	30	5	-	-	-	26	<u>292</u>
2 - 21-34 anni	22	41	61	26	7	-	42	<u>471</u>
3 - 35-54 anni	15	26	30	65	64	67	28	<u>325</u>
4 - 55 anni e più	4	2	4	9	29	33	4	<u>43</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
∑	17	49	26	7	1	0	100	
Numero di casi	<u>186</u>	<u>552</u>	<u>298</u>	<u>78</u>	<u>14</u>	<u>3</u>	<u>1131</u>	

Tav. 64 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata giornaliera del lavoro e la remunerazione percepita

Remunerazione	<u>Ore lavorate al giorno</u>								Tot.	Numero di casi
	- 4 ore	4-8 ore	8 ore	8-9 ore	9 ore	9-10 ore	10-11 ore	11 ore e +		
1 - meno di 50.000 lire	48	15	20	9	20	36	53	33	18	<u>158</u>
2 - da 51.000 a 100.000 lire	28	27	59	67	70	50	47	67	49	<u>425</u>
3 - da 101.000 a 150.000 lire	16	42	16	22	6	7	-	-	24	<u>210</u>
4 - da 151.000 a 200.000 lire	4	14	5	2	4	-	-	-	7	<u>59</u>
5 - da 201.000 a 250.000 lire	4	2	0	-	-	7	-	-	1	<u>9</u>
6 - 250.000 lire e più	-	0	0	-	-	-	-	-	0	<u>2</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>25</u>	<u>278</u>	<u>347</u>	<u>129</u>	<u>50</u>	<u>14</u>	<u>17</u>	<u>3</u>	<u>863</u>	

Tav. 65 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo il ramo di attività economica e la remunerazione percepita

Operaie	Remunerazione							Numero di casi
	Ramo di attività	meno di 50.000 lire	da 51.000 a 100.000 lire	da 101.000 a 150.000 lire	da 151.000 a 200.000 lire	da 201.000 a 250.000 lire	250.000 lire e più	
1 - Industria	55	81	64	-	-	-	73	<u>417</u>
2 - Trasporti e comunicaz.	-	-	-	-	-	-	-	
3 - Commercio	15	8	-	-	-	-	9	<u>51</u>
4 - Servizi	21	7	30	67	-	-	13	<u>73</u>
5 - Servizi Pubblici	8	4	6	33	-	-	5	<u>29</u>
Totale	100	100	100	100	-	-	100	
Numero di casi	132	388	47	3	-	-	<u>570</u>	
Impiegate								
1 - Industria	6	23	15	11	14	33	16	<u>89</u>
2 - Trasporti e comunicaz.	2	7	6	4	7	-	6	<u>32</u>
3 - Commercio	30	29	10	7	7	-	17	<u>93</u>
4 - Servizi	26	14	8	5	7	-	11	<u>61</u>
5 - Servizi Pubblici	37	28	60	73	64	67	50	<u>282</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>54</u>	<u>161</u>	<u>250</u>	<u>75</u>	<u>14</u>	<u>3</u>	<u>557</u>	

Tav. 66 - Distribuzione delle intervistate che usufruiscono di vantaggi complementari secondo il ramo di attività economica

Ramo di attività	Intervistate con vantaggi complementari		Complesso intervistate
	%	Numero di casi	
1 - Industria	37	42	45
2 - Trasporti e comunicaz.	12	13	3
3 - Commercio	15	17	13
4 - Servizi	9	10	12
5 - Servizi Pubblici	27	31	27
6 - Agricoltura	-	-	-
Totale	100		100
Numero di casi	113	113	1166

Tav. 67 - Distribuzione delle intervistate che usufruiscono di vantaggi complementari secondo la mansione svolta

Mansioni	Intervistate con vantaggi complementari		Complesso intervistate %
	%	Numero di casi	
1 - Insegnanti	11	12	19
2 - Infermiere e personale paramedico	2	2	4
3 - Libere professioniste artiste, bibliotecarie, assist. soc.	3	3	2
4 - Impiegate e segretarie	57	65	21
5 - Personale commerciale e addetto alle vendite	6	7	8
6 - Lavoratrici del settore trasporti e comunicazioni	4	4	-
7 - Donne addette alle pulizie	1	1	4
8 - Lavoratrici del settore servizi	4	4	5
9 - Artigiane e lavoratr. del settore tessile	2	2	15
10 - Operaie	10	11	21
11 - Altre	3	3	1
Totale	100		100
Numero di casi	114	114	1169

Tav. 68 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansioni svolta e il luogo di lavoro

Mansioni	Domi- cilio	Luogo di lavoro				Tot.	Numero di casi
		Ufficio Negozio	Fabbrica Officina	Lavoro itine- rante	Altri		
1 - Insegnante	-	-	-	10	62	19	<u>220</u>
2 - Infermiere e perso- nale paramedico	-	1	-	20	11	4	<u>45</u>
3 - Libere profess. artiste, bibliote- carie, assist.soc.	-	3	-	-	2	2	<u>21</u>
4 - Impiegate, segre- tarie	-	63	1	10	1	21	<u>252</u>
5 - Personale commer- ciale e addetto alle vendite	-	21	-	30	1	8	<u>92</u>
6 - Lavoratrici del set- tore trasporti e co- municazioni	-	1	-	30	-	0	<u>5</u>
7 - Donne addette alle pulizie	-	1	1	-	11	4	<u>48</u>
8 - Lavoratrici del set- tore servizi	-	7	2	-	7	5	<u>61</u>
9 - Artigiane e lavora- trici del settore tessile	-	1	41	-	-	15	<u>177</u>
10 - Operaie	-	1	54	-	4	21	<u>246</u>
11 - Altre	-	1	-	-	1	1	<u>7</u>
Totale	-	100	100	100	100	100	
Numero di casi	-	<u>385</u>	<u>424</u>	<u>10</u>	<u>355</u>	<u>1174</u>	

B - Condizioni materiali di lavoro e malattie professionali

7. - Il luogo di lavoro dove si concentra la maggior parte delle intervistate è la fabbrica o il laboratorio cui segue a distanza l'ufficio: la proporzione di donne che svolge la propria attività in un negozio è relativamente molto scarsa, mentre assolutamente irrilevante si presenta nel nostro campione il lavoro itinerante, peraltro concentrato in alcune mansioni. Globalmente, le donne che lavorano in ufficio o in negozio restano numericamente parecchio al disotto di quelle che lavorano in fabbrica (Tav. 68).

Gli inconvenienti segnalati dalle intervistate in relazione alle condizioni materiali di lavoro sono numerosi e frequenti, ma - ovviamente - diversi nel caso del lavoro in fabbrica o in quello del lavoro in ufficio.

La posizione per le lavoratrici che operano in una fabbrica o in un laboratorio è sedentaria soltanto in poco più di un terzo dei casi, mentre la maggior parte delle donne resta in piedi o in movimento durante tutto l'orario di lavoro, per lo più senza nemmeno la possibilità di sedersi. Viceversa, nel caso dell'ufficio-negozio quasi la metà delle donne svolge un lavoro assolutamente sedentario e la proporzione di quelle non hanno mai possibilità di sedersi scende al disotto del 15% (Tav. 69).

Tav. 69 - Distribuzione delle intervistate che lavorano in fabbrica o in laboratorio e in ufficio o negozio a seconda della posizione in cui lavorano

<u>Posizione in cui lavorano</u>	<u>Fabbrica/Laboratorio</u>		<u>Ufficio/Negozio</u>	
	Numero di casi	%	Numero di casi	%
1 - Sedute	152	36	182	48
2 - In piedi con possibilità di sedersi	88	21	73	19
3 - In piedi senza possibilità di sedersi	146	34	42	11
4 - In movimento	24	6	12	3
5 - Seduta, ma con necessità di muoversi molto	11	3	64	17
6 - Altre	7	2	4	2
Totale	428	100	377	100

La cadenza del lavoro è segnalata come inconveniente da un terzo circa delle lavoratrici, inconveniente che solo nel 38% dei casi è alleviato dalla possibilità di usufruire di intervalli di riposo (Tav. 70).

Tav. 70 - Distribuzione delle intervistate che lavorano in fabbrica o laboratorio a seconda che abbiano o no lamentato come inconveniente il ritmo di lavoro

Inconveniente di lavoro:  
ritmo di lavoro

Intervalli di riposo	Hanno segnalato il ritmo di lavoro	Non hanno segnalato il ritmo di lav.	Tot.	Numero di casi
1 - Hanno intervalli di riposo	38	30	33	<u>139</u>
2 - Non hanno intervalli di riposo	62	70	67	<u>280</u>
Totale	100	100	100	
Numero di casi	<u>172</u>	<u>247</u>	<u>419</u>	

La densità del locale di lavoro perchè non è valutabile attraverso i risultati dell'inchiesta perchè non è stata rilevata la superficie (che probabilmente le intervistate non sarebbero state in grado di fornire), ma soltanto il numero di persone che lavorano nel locale.

La proporzione di donne che si trovano sole nel locale di lavoro è la stessa (23%) per i due gruppi; mentre però nel caso dell'ufficio o negozio la grandissima maggioranza delle lavoratrici che operano in un locale con più persone lo dividono con meno di 5 altre, la distribuzione relativa alla fabbrica o laboratorio è meno asimmetrica e le proporzioni di intervistate che lavorano in locali con elevato numero di persone restano abbastanza alte anche nelle categorie intermedie (fino alle 20 persone) e, pur riducendosi nelle categorie estreme, conservano anche in queste valori non irrilevanti (Tav. 71).

Tav. 71 - Distribuzione delle intervistate che lavorano in fabbrica o laboratorio e in ufficio o negozio che hanno lamentato come inconveniente il numero di persone nello stesso locale, secondo il numero di persone che lavorano

<u>Numero di persone nello stesso locale</u>	<u>Fabbrica/Laboratorio</u>		<u>Ufficio/Negozio</u>	
	Numero di casi	%	Numero di casi	%
1 - Numero variabile	48	11	13	3
2 - nessun'altra	98	23	85	23
3 - da 1 a meno di 5 pers.	85	20	212	56
4 - da 5 a meno di 10	45	11	36	10
5 - da 10 a meno di 15	59	14	8	2
6 - da 15 a meno di 20	46	11	12	3
7 - da 20 a meno di 25	19	4	5	1
8 - da 25 a meno di 50	7	2	2	1
9 - 50 e più	10	2	1	0
10 - non so, mancata risp.	11	2	3	1
<b>Totale</b>	<b>428</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>

La presenza di uomini e donne nello stesso locale è più frequente in fabbrica che non in ufficio; in fabbrica, però prevalgono largamente i casi di una maggioranza di donne mentre in ufficio si ritrovano relativamente più spesso casi di parità di numero di lavoratori dei due sessi o di prevalenza maschile (Tav. 72).

Tav. 72 - Distribuzione delle intervistate che lavorano in fabbrica o laboratorio e in ufficio o negozio secondo il numero e il sesso delle persone che lavorano nello stesso locale

<u>Person</u> e che lavorano nello stesso locale	<u>Fabbrica/Laboratorio</u>		<u>Ufficio/Negoz</u> io	
	Numero di casi	%	Numero di casi	%
1 - Solo donne	151	35	185	49
2 - <del>Maggioranza</del> <b>maggioranza</b> donne	193	45	82	22
3 - <del>Maggioranza</del> <b>Maggioranza</b> uomini	45	11	45	12
4 - Donne e uomini in egual numero	31	7	57	15
5 - Numero variabile	5	1	5	1
6 - non so, mancata risp.	3	1	3	1
Totale	428	100	377	100

8. - Le intervistate lamentano con notevole frequenza altri inconvenienti nell'ambiente di lavoro; è interessante sintetizzarli comparando la situazione delle fabbriche e laboratori con quelle degli uffici e negozi.

Come si vede, (Tav. 73), la situazione è abbastanza sconcertante nel suo complesso: anche se la maggior parte degli inconvenienti sono diversi nei due gruppi posti a confronto (1), essi ricorrono, sia per l'uno che per l'altro, con frequenza quasi sempre notevole o molto notevole.

(1) Nel questionario, alcuni inconvenienti sono stati considerati, del resto, soltanto per uno dei due gruppi.

Tav. 73 - Distribuzione delle intervistate secondo gli inconvenienti segnalati e il luogo di lavoro

<u>Inconvenienti segnalati</u>	<u>Percentuali</u>	
	Fabbrica/Laboratorio	Ufficio/Negozio
1 - Temperatura	44	31
2 - Variazioni climatiche	29	—
3 - Correnti d'aria	26	20
4 - Acqua-umidità	22	—
5 - Prodotti tossici e/o caustici	17	—
6 - Polvere	35	—
7 - Fumo	10	—
8 - Scarsa pulizia	17	15
9 - Arredamento poco confortevole	—	15
10 - Rumore	70	35
11 - Vibrazioni	24	—
12 - Illuminazione:		
insufficiente	30	10
affaticante o abbagliante	8	19
13 - Ritmo del lavoro	41	33
14 - Contatti con persone estranee	—	45
15 - Densità del locale	—	12
16 - Andirivieni del locale	—	40
17 - Tensione nervosa	50	41

Gli inconvenienti comuni ai due gruppi sono lamentati più spesso dalle donne che lavorano in fabbrica, le quali segnalano soprattutto in ordine decrescente: il rumore (70%), la tensione nervosa (50%), la temperatura (44%), i ritmi di lavoro (41%), l'insufficiente illuminazione (30%), inconvenienti - tutti - lamentati anche dalle donne che svolgono il loro lavoro in ufficio, ma con frequenza sistematicamente minore. Per queste ultime assumono, infatti, soprattutto importanza altri inconvenienti:

i contatti con le persone esterne (45%) e l'andirivieni nel locale (40%) che assieme alla tensione nervosa (41%), al rumore (35%), al ritmo del lavoro (33%) e alla temperatura (31%) costituiscono le condizioni sfavorevoli segnalate con maggior frequenza.

Le condizioni materiali di lavoro nelle fabbriche appaiono dunque tali da lasciare sconcertati giacchè se agli inconvenienti generali più sopra indicati si aggiungono quelli specifici: polvere (35%), variazioni climatiche (29%), acqua o umidità (22%), vibrazioni (24%), contatto con prodotti tossici e/o caustici (17%), fumo (10%), ne risulta un quadro veramente preoccupante per la salute fisica e per l'equilibrio nervoso delle lavoratrici, laddove nel caso degli uffici appare soprattutto gravemente compromesso l'equilibrio nervoso. Per le donne che lavorano in ufficio, poi, uno sguardo ai dati relativi alla densità di macchine nei locali di lavoro permette di valutare anche qualitativamente la portata degli inconvenienti segnalati.

Tav. 74 a - Distribuzione delle intervistate che lavorano in fabbrica o laboratorio a seconda della responsabilità personale nei confronti del lavoro

<u>Responsabilità *</u>	Numero di casi	%
1- Materiali	133	30
2 - Qualità della produzione	170	38
3 - Quantità della produzione	144	32
4 - Stato macchinari e attrezzatura	46	10
5 - Funzionamento delle macchine	48	11
6 - Montaggio attrezzi	7	2
7 - Nessuna responsabilità	170	38
8 - Altro	15	4
	<hr/>	
Totale	446	165*

\* Più risposte possibili

Il quadro degli inconvenienti che caratterizzano il lavoro delle intervistate risulta ancor più significativo se si tiene conto del fatto che oltre il 60% delle lavoratrici in fabbrica o in laboratorio e il 65% di quelle in ufficio o in negozio hanno responsabilità varie di lavoro, il che tende ad aggravare indubbiamente le loro condizioni nervose (Tav. 74 b).

Tav. 74 b - Distribuzione delle intervistate che lavorano in ufficio o in negozio a seconda della responsabilità personale nei confronti del lavoro

<u>Responsabilità</u> *	Numero di casi	%
1 - Qualità della produzione	55	14
2 - Quantità della produzione	38	10
3 - Utilizzo merci, materiali ecc.	122	31
4 - Controllo merci, materiali ecc.	141	34
5 - Nessuna responsabilità	130	33
6 - altro	32	9
	<hr/>	
Totale	394	131*

\* Più risposte possibili

Vale la pena inoltre di rilevare che tali responsabilità si riflettono anche in forme varie di penalizzazione in caso di errori, particolarmente frequenti (35% dei casi) e gravi nel caso delle lavoratrici di fabbrica, meno nel caso delle donne che lavorano in ufficio (Tav. 75).

Tav. 75 - Distribuzione delle intervistate che lavorano in fabbrica o laboratorio e in ufficio o negozio ed hanno delle responsabilità secondo le penali in caso di errori

Penali	<u>Fabbrica/Laboratorio</u>		<u>Ufficio/Negozio</u>	
	Numero di casi	%	Numero di casi	%
1 - Multe	75	27	14	6
2 - Risarcimento danni e interessi	8	3	21	8
3 - Perdita premi	2	1	1	0
4 - Perdita giornate di salario o stipendio	5	2	3	1
5 - Altre penali	10	3	11	4
6 - Nessuna penale	169	60	188	72
7 - Non indicato	12	4	24	9
<b>Totale</b>	<b>273</b>	<b>100</b>	<b>262</b>	<b>100</b>

9. - Tra le intervistate, il 22% hanno dichiarato di essere sottoposte al rischio di malattie professionali (Tav. 76).

Tav. 76 - Distribuzione delle intervistate secondo il rischio di malattie professionali

	Numero di casi	%
1 - Sono esposte al rischio	266	22
2 - Non sono esposte al rischio	898	76
3 - Non so, mancata risposta	20	2
<b>Totale</b>	<b>1184</b>	<b>100</b>

L'analisi per mansioni sarebbe certo molto interessante, se fosse possibile stabilire fino a che punto la diversa frequenza delle risposte positive o negative sia da attribuirsi a effettiva diversa probabilità di rischi professionali o, invece, a diversa consapevolezza dell'esistenza di tali rischi.

Così, non meraviglia il fatto che una risposta affermativa sia data più frequentemente, ad es., dalle insegnanti che non dalle operaie, giacché è probabile che quelle assai più spesso di queste siano consapevoli del rischio di malattia professionale che la loro attività comporta, anche se le malattie professionali cui sono soggette le insegnanti siano di minor gravità rispetto a quelle - ad es. - cui possono andare soggette le operaie addette a determinate lavorazioni (Tav. 77).

La relazione tra assenze e dichiarata esistenza di rischi professionali non emerge con particolare evidenza se si considera la frequenza delle assenze, ma sembra essere suggerita dalla diversa durata media di queste (Tav. 78).

10. - La conclusione generale che si può ricavare da questo sommario e necessariamente incompleto quadro d'insieme relativo alla situazione della lavoratrice italiana è abbastanza sconcertante, anche al di là delle previsioni: largamente emarginata nelle funzioni meno qualificate, la lavoratrice italiana è gravata da orari di lavoro pressoché inconcepibili negli anni settanta (e certamente inconciliabili nonchè con il doppio ruolo che essa spesso deve sostenere anche con le esigenze normali di tempo libero della persona umana), è retribuita a livelli mediamente bassi e frequentemente inadeguato a soddisfare anche le esigenze primarie di vita, è costretta a lavorare in condizioni molto spesso tali da compromettere la sua integrità fisica e nervosa.

Tav. 77 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansione svolta e l'esposizione al rischio di malattie professionali

Malattie professionali

Mansioni	Sono esposte al rischio	Non sono esposte al rischio	Tot.	Numero di casi
1 - Insegnante	30	16	19	<u>217</u>
2 - Infermiere e personale paramedico	13	1	4	<u>45</u>
3 - Libere professioniste, artiste, bibliotecarie, assistenti sociali	2	2	2	<u>21</u>
4 - Impiegate, segretarie	6	26	21	<u>249</u>
5 - Personale commerciale e addetto alle vendite	5	9	8	<u>91</u>
6 - Lavoratrici del settore trasporti e comunicaz.	1	-	-	<u>5</u>
7 - Donne addette alle pulizie	4	4	4	<u>44</u>
8 - Lavoratrici del settore servizi	5	5	5	<u>59</u>
9 - Artigiane e lavoratrici del settore tessile	11	16	15	<u>174</u>
10 - Operaie	23	20	21	<u>242</u>
11 - Altre	1	1	1	<u>7</u>
Totale	100	100	100	
Numero di casi	<u>266</u>	<u>888</u>	<u>1154</u>	

Tav. 78 - Distribuzione delle intervistate secondo i giorni di assenza nell'ultimo mese e a seconda l'esposizione al rischio di malattie professionali

	Numero giorni assenza nell'ultimo mese								Totale	Numero di casi	Numero di giorni
	meno di 3 gg.	da 3 a 6 gg.	1 sett. e meno di 2	2 sett. e meno di 3	3 sett. e meno di 4	tutto il mese	nessun giorno assenza	Nº medio di giorni			
1 - Sono esposte al rischio di malattie professionali	19	26	24	21	29	21	23	7,3	22	<u>266</u>	7,3
2 - Non sono esposte al rischio di malattie profess.	81	74	76	79	71	79	77	7,0	76	<u>898</u>	7,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100		100		
Numero di casi	<u>144</u>	<u>58</u>	<u>55</u>	<u>19</u>	<u>7</u>	<u>24</u>	<u>857</u>		<u>1164</u>		

Sebbene i dati a disposizione non consentano precise affermazioni al riguardo, sembra possa da essi ricavarsi l'indicazione che, tra tutte le lavoratrici, l'unica categoria numericamente consistente che si trova in condizioni relativamente privilegiate è quella delle insegnanti per le quali - almeno nella maggior parte dei casi - ad una migliore situazione retributiva si accompagnano condizioni di lavoro relativamente migliori, sia generali che materiali (1).

---

(1) - La conclusione resta valida anche se si tenga conto del fatto che l'inchiesta non ha permesso di accertare alcuni inconvenienti caratteristici del lavoro delle insegnanti (quali, ad esempio, un eccessivo numero di allievi o il caso frequente di un lungo periodo di instabilità di sede).

### CAPITOLO III

#### DISPARITA' RISPETTO ALL'UOMO

1. - Il quadro delineato nel precedente capitolo potrebbe assumere un più chiaro significato se fosse possibile comparare la condizione della lavoratrice con quella corrispondente del lavoratore. Tale confronto sarebbe necessario per riuscire a individuare se e in che misura la situazione che emerge dalla nostra inchiesta possa e debba attribuirsi a carenze e ritardi dello sviluppo economico e sociale italiano e per quanta parte invece rifletta il sussistere di fattori discriminativi del lavoro femminile come conseguenza del permanere di una condizione di inferiorità nella quale le società "maschili" hanno relegato la donna da secoli, assegnandole un ruolo subordinato nella famiglia e nella vita sociale.

Questo esame comparativo sarebbe tanto più importante per l'Italia in quanto l'Italia è - tra i paesi occidentali ed economicamente progrediti - certamente uno di quelli che lamenta più tenaci persistenze di tradizioni discriminative tra i due sessi, per un complesso di ragioni storico-culturali, oltre che economiche, che non è possibile qui richiamare ma che non vanno dimenticate nella valutazione dei risultati della inchiesta.

Purtroppo i dati a disposizione non consentono di approfondire questo aspetto, che peraltro sarebbe fondamentale per interpretare correttamente i risultati precedentemente esposti. Ci limiteremo ad esaminare, quindi, le poche variabili di confronto che sono state prese in considerazione nell'inchiesta, sia in fase di impostazione che in fase di spoglio. Tale confronto riguarda solo alcuni aspetti della situazione

della lavoratrice rispetto a quella del coniuge nella famiglia e, indirettamente, anche di quella della donna lavoratrice rispetto all'uomo lavoratore nel luogo di lavoro, ma risulta ugualmente illuminante. Lo tenteremo distinguendo le disparità nella famiglia dalle disparità nel lavoro.

### Disparità nella famiglia

2. - L'aspetto più interessante da considerare per valutare la situazione reciproca dei due coniugi nella famiglia quando la donna è - come nel nostro caso - produttrice di reddito monetario al pari del marito è quello del confronto tra le retribuzioni dei due coniugi (1): è questo, infatti, oltre che un elemento importante nel determinare la situazione di maggiore o minore disparità, anche l'unico che sfugge a valutazioni e interpretazioni soggettive e, pertanto, indubbiamente più significative di altri.

Purtroppo il gruppo di intervistate per le quali possiamo utilizzare tale elemento di confronto è assai ridotto (349 casi) e rappresenta meno di un terzo dell'intero campione; infatti, come sappiamo, le coniugate rappresentano meno della metà del nostro campione ed evidentemente, tra queste, sono state numerose le donne che non hanno fornito i dati necessari al confronto.

Uno sguardo alla Tav. 79 mostra che le percentuali in diagonale sono per lo più quelle massime, il che sta ad indicare che le frequenze si concentrano in corrispondenza di retribuzioni dei due coniugi di livello simile (appartenenti, cioè, alla stessa classe di valori)

---

(1) - Naturalmente il confronto qui condotto tra la retribuzione dei due coniugi riflette oggettivamente una disparità familiare, mentre quello indirettamente tentato a pagg.91-97 riflette una disparità nel lavoro.

Tav. 79 - Distribuzione delle intervistate secondo la remunerazione propria e quella del marito

Remunerazione della moglie

Remunerazione del marito	Meno di 50.000 lire	da 51.000 a 100.000 lire	da 101.000 a 150.000 lire	da 151.000 a 200.000 lire	da 201.000 a 250.000 lire	250.000 lire e più	Totale	Numero di casi
1 - Fino a 50.000 lire	17	6	1	6	-	-	5	<u>19</u>
2 - da 51.000 a 100.000 lire	49	48	10	3	-	-	31	<u>115</u>
3 - da 101.000 lire a 150.000 lire	20	32	46	24	-	-	34	<u>125</u>
4 - da 151.000 lire a 200.000 lire	-	8	19	39	17	-	13	<u>49</u>
5 - da 201.000 lire a 250.000	-	1	10	15	-	-	5	<u>17</u>
6 - da 251.000 lire a 300.000 lire	6	-	11	6	50	-	5	<u>19</u>
7 - Oltre 300.000 lire	-	-	2	3	17	100	2	<u>5</u>
8 - Non so	9	6	3	3	17	-	5	<u>18</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>35</u>	<u>179</u>	<u>113</u>	<u>33</u>	<u>6</u>	<u>1</u>	<u>367</u>	
Retribuzione media (in migliaia)	96,6	99,6	172,3	179,2	312,5	300		

Tuttavia emerge chiaramente una frequente situazione di vantaggio del marito giacchè per ogni classe sociale di retribuzione della moglie sono relativamente numerosi i casi di retribuzione del marito più elevata mentre per ogni classe di retribuzione del marito sono assai scarsi e talora mancano del tutto casi di retribuzione della moglie più elevata (1). Il fenomeno è soprattutto accentuato nelle classi di retribuzione medio-bassa, ma è difficile stabilire se ciò sia dovuto ad una realtà effettiva o invece ad una minore veridicità delle risposte fornite dalle intervistate con redditi familiari più elevati.

Sebbene il raggruppamento in classi e la presenza dell'ultima classe aperta renda solo largamente approssimativo il calcolo dei valori medi e nonostante l'incertezza circa l'attendibilità delle risposte fornite, vale la pena di precisare, a titolo puramente indicativo, che ad una retribuzione media delle lavoratrici di Lit 99.114 risulta corrispondere una retribuzione media dei loro mariti di Lit 127.536 e che ad ogni classe retributiva della moglie corrisponde una retribuzione media del marito che si avvicina più o meno al limite superiore di tale classe e che in taluni casi lo supera largamente (la classe ed anche 3a e 5a classe). La situazione di minore disparità - a conferma di quanto già osservato nella nota 1 - si rileva in corrispondenza della 4a classe retributiva della moglie (151-200 mila).

3. - Altro aspetto indicativo della situazione reciproca dei due coniugi nella famiglia è quello del grado di partecipazione dell'uno e dell'altro ai compiti familiari (Tav. 80).

---

(1) - Un'eccezione sembrerebbe essere costituita dalla classe di retribuzione femminile da 151 a 200 mila lire: non è facile l'interpretazione del fenomeno (dato anche il relativamente scarso numero dei casi). Si potrebbe, però, fare l'ipotesi che in questa categoria si concentrino le insegnanti elementari per le quali è abbastanza frequente il caso di matrimonio con uomini di relativamente bassa qualifica professionale e, quindi, bassa retribuzione. Ciò confermerebbe l'esistenza di una certa dequalificazione sociale per le donne con livello intermedio di istruzione (v. cap. 1, § 2).

Tav. 80 - Distribuzione delle intervistate conviventi col marito,  
secondo la partecipazione a vari compiti familiari

Gli acquisti alimentari vengono fatti:	da loro stesse	dal marito	dall'uno o l'altro se condo i casi	da tutti e due insieme	totale	numero di casi	
%	64	6	28	2	100	362	
Il lavoro domestico viene svolto:	da loro sole	da loro e dal marito	da loro aiutate da una pers. pagata	da loro aiutate da un familiare	da un fam.	totale	numero di casi
%	48	9	16	22	5	100	440
Le pratiche amministrative vengono sbrigiate:	da loro stesse	dal marito	dall'uno o l'altro se condo i casi	da un fam.	totale	numero di casi	
%	30	34	25	11	100	440	

Com'era da attendersi, la partecipazione del marito ai compiti domestici (ménage) è pressochè nulla e quella agli acquisti alimentari assai scarsa, mentre è molto frequente (ma lungi dall'essere abituale) l'espletamento da parte del marito delle pratiche amministrative o la sua collaborazione a tale espletamento.

Assolutamente eccezionale è, poi, la partecipazione del padre alla cura dei figli in casi di malattia: solonel 2% dei casi, infatti, risulta che il padre prenda giorni di ferie per accudire il figlio malato, mentre per la madre la corrispondente proporzione raggiunge il 39% (Tav. 81).

Tav. 81 - Distribuzione delle intervistate a seconda di chi ha sorvegliato i loro bambini l'ultima volta che sono stati ammalati

	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - Voi stesse (ferie)	78	39
2 - il padre(ferie)	5	2
3 - un membro della famiglia	70	35
4 - una vicina	2	1
5 - una infermiera	-	-
6 - una aiutante familiare	16	8
7 - una persona impiegata da voi	-	-
8 - ospedale	-	-
9 - nessuna sorveglianza	4	2
10 - più persone successivamente	6	3
11 - altra soluzione	14	7
12 - mancata risposta	5	2
	<hr/>	<hr/>
	200	100

Risulta così confermato il sussistere nelle famiglie italiane del modello tradizionale di divisione dei ruoli familiari anche quando la donna svolge un'attività professionale. Il lavoro extra-domestico non costituisce dunque per la donna italiana condizione di alleggerimento

nei compiti che la tradizione le assegna nella famiglia, mentre le determina (probabilmente con maggior frequenza rispetto alla "casalinga") l'aggravio del disbrigo delle pratiche amministrative e ufficiali che - in quanto compito prevalentemente "esterno" - la tradizione affida al marito. Questa situazione la condiziona certamente nelle possibilità di carriera obbligandola con notevole frequenza ad assentarsi dal lavoro per accudire il figlio ammalato o per far fronte ad altri compiti familiari.

A conclusione di queste indicazioni, non resta che rilevare come la discriminazione di carattere "culturale" della donna nella famiglia sia di gran lunga più accentuata di quanto non sia quella di carattere economico: un apporto al reddito monetario familiare molto minore - come abbiamo visto - di quello del marito, non libera la donna dal carico quasi esclusivo dei compiti casalinghi e cio' nonostante che i suoi orari di lavoro siano nella maggior parte dei casi - come si è visto (cap. 11, § 3) - tali da escludere l'ipotesi di una loro minore gravosità rispetto a quelli del marito.

#### Disparità nel lavoro

4. - Sebbene in Italia sia da tempo riconosciuta sul piano legislativo la parità di retribuzione dei lavoratori dell'uno e dell'altro sesso, le disparità retributive a sfavore delle donne si manifestano in forma diversa: difficoltà per le lavoratrici di inserirsi in attività più qualificate e, quindi, a più elevata retribuzione, concentrazione di donne nei settori economici e nelle mansioni marginali, prevalenza di donne soprattutto nelle piccole aziende di carattere artigianale.

Una documentazione articolata e organica di questi diversi aspetti non si può ricavare dai risultati della presente inchiesta ma già quanto siamo venuti esponendo nel capitolo precedente fornisce elementi in appoggio alle precedenti affermazioni.

Qui si possono aggiungere alcune indicazioni che ci sembrano con fermare - anche se indirettamente e parzialmente - le caratteristiche enumerate più sopra. Giacchè infatti l'inchiesta ha permesso di distinguere tra le lavoratrici quelle che esercitano mansioni specifiche o, invece, non specifiche rispetto al sesso, si è potuto innanzi tutto accertare (v. Tav. 82) che nel 67% dei casi le intervistate svolgono mansioni più o meno specifiche (affidate cioè esclusivamente o prevalentemente a donne); ciò sembra verificarsi più spesso nel caso di qualifiche

Tav. 82 - Distribuzione delle intervistate secondo la specificità delle mansioni svolte

<u>Le mansioni vengono svolte:</u>	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - da donne solo	535	48
2 - nella maggior parte dei casi da donne	215	19
3 - indifferentemente da uomini e da donne	328	30
4 - nella maggior parte dei casi da uomini	30	3
	<u>1108</u>	<u>100</u>

più basse, soprattutto per il lavoro impiegatizio, anche se lo scarso numero di risposte valide dalle quali può desumersi tale informazione induca a qualche perplessità in merito (Tav. 83).

Più indicativo ancora è l'aspetto retributivo.

Ove si considerino, infatti le frequenze con le quali si osservano le varie categorie di retribuzione in funzione della maggior o minor specificità delle mansioni rispetto al sesso, emerge con evidenza come le categorie retributive più basse (inferiori alle 100.000 lire mensili) che, come già sappiamo (v. Tav. 84) sono anche le più frequenti, presentano elevate percentuali (pari a valori che vanno dalla metà ai due terzi) in corrispondenza di mansioni svolte esclusivamente da donne e compaiono

Tav. 83 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo la specificità delle mansioni svolte e la qualifica

Specificità delle mansioni	<u>qualifica delle operaie</u>					Totale	Numero di casi
	Apprendista e operaia comune	Operaia qualificata	Operaia specializzata	Non so e altra risposta	Tecnico intermedio		
1 - Solo da donne	60	64	37	71	100	61	<u>309</u>
2 - Nella maggior parte dei casi da donne	19	15	32	13	-	19	<u>95</u>
3 - Indifferentemente da uomini e da donne	19	17	32	13	-	18	<u>94</u>
4 - Nella maggior parte dei casi da uomini	2	4	-	3	-	2	<u>12</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>375</u>	<u>80</u>	<u>19</u>	<u>31</u>	<u>5</u>	<u>510</u>	

(segue)

(segue tavola 83)

qualifica delle impiegate

Specificità delle mansioni	Impiegata subalterna	Impiegata d'ordine	Impiegata di concetto	Impiegata di concetto con funz. dirett.	Dirigenti	Non so	Totale	Numero di casi
1 - Solo da donne	61	41	33	44	100	62	43	<u>134</u>
2 - Nella maggior parte dei casi da donne	7	17	24	19	-	5	17	<u>53</u>
3 - indifferentemente da uomini e da donne	30	38	38	25	-	29	35	<u>110</u>
4 - Nella maggior parte dei casi da uomini	2	4	5	13	-	5	5	<u>14</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	<u>311</u>
Numero di casi	<u>44</u>	<u>131</u>	<u>98</u>	<u>16</u>	<u>1</u>	<u>21</u>	<u>311</u>	

Tav. 84 - Distribuzione delle intervistate secondo la specificità delle mansioni svolte

Specificità delle mansioni	Remunerazione						Totale	Numero di casi
	Da 50.000 lire	Da 51.000 a 100.000 lire	Da 101.000 a 150.000 lire	da 151.000 a 200.000 lire	Da 200.000 a 250.000 lire	250.000 lire e +		
1 - Da donne solo	63	56	35	15	17	33	48	<u>535</u>
2 - Nella maggior parte dei casi da donne	16	18	23	28	17	-	19	<u>215</u>
3 - Indifferentemente da uomini e da donne	20	24	39	52	58	67	30	<u>328</u>
4 - Nella maggior parte da uomini	1	3	3	5	8	-	3	<u>30</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>179</u>	<u>548</u>	<u>291</u>	<u>75</u>	<u>12</u>	<u>3</u>	<u>1108</u>	

piuttosto di rado in corrispondenza di mansioni svolte indifferentemente da uomini e donne e prevalentemente da uomini; la categoria retributiva intermedia (da 100.000 a 150.000 lire) sembra ricorrere con frequenza non molto dissimile nelle mansioni specifiche e in quelle miste (ma relativamente più spesso in queste ultime), mentre le categorie più elevate presentano percentuali alte e progressivamente crescenti al crescere della retribuzione (dal 57% al 67%) in corrispondenza di mansioni svolte indifferentemente dai lavoratori dei due sessi o prevalentemente da uomini.

Tav. 85 - Distribuzione delle intervistate secondo la mansione svolta e la remunerazione

Mansioni	Remunerazione							Numero di casi
	di 50.000 lire	da 51.000 a 100.000 lire	da 101.000 a 150.000 lire	da 151.000 a 200.000 lire	da 201.000 a 250.000 lire	250.000 lire e più	Totale	
1 - Insegnante	9	5	40	53	57	33	19	<u>213</u>
2 - Infermiere e personale paramedico	1	1	9	6	-	-	4	<u>42</u>
3 - libere professioniste, artiste, bibliotecarie, assistenti soc.	1	1	3	1	7	-	2	<u>20</u>
4 - Impiegate e segretarie	12	17	31	33	21	67	21	<u>238</u>
5 - Personale comm. e addetto alle vendite	14	8	4	3	-	-	8	<u>85</u>
6 - Lavoratrici del settore trasporti e comun.	-	1	-	1	7	-	0	<u>5</u>
7 - Donne addette alle pulizie	9	5	1	-	-	-	4	<u>46</u>
8 - Lavoratrici del settore servizi	16	5	1	-	-	-	5	<u>59</u>
9 - Artigiane e lavoratrici del settore tessile	20	23	3	-	-	-	15	<u>169</u>
10 - Operaie	19	34	7	-	-	-	21	<u>240</u>
11 - Altre	-	-	1	3	7	-	1	<u>7</u>
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100	100	
<b>Numero di casi</b>	<u>184</u>	<u>547</u>	<u>298</u>	<u>78</u>	<u>14</u>	<u>3</u>	<u>1124</u>	

Un'ulteriore conferma a tale osservazione si ha esaminando la distribuzione del livello dei salari in funzione delle mansioni (Tav. 85): nella maggior parte delle mansioni tradizionali femminili (artigiane e lavoratrici del settore tessile, lavoratrici del settore servizi, donne addette alle pulizie, infermiere e personale paramedico, personale commerciale e addetto alle vendite) si ritrovano esclusivamente (o quasi) retribuzioni basse o medie; soltanto nel caso delle insegnanti (mansione anche essa tradizionalmente femminile) sono relativamente frequenti i casi di retribuzione elevata, certo in ragione del fatto che essendo in Italia il servizio scolastico quasi esclusivamente gestito dallo Stato, vi è meno accentuata la discriminazione retributiva legata al carattere della mansione(1).

Si tratta evidentemente di una situazione legata ad un tempo alla struttura della domanda (poichè le aziende esercitano sempre una scelta rispetto al sesso nell'assunzione della manodopera) e alla struttura della offerta, la quale è determinata tanto da fattori oggettivi (livello differenziale di istruzione e di addestramento professionale della manodopera maschile e femminile) quanto da fattori soggettivi legati alla scelta individuale del lavoro. Tale scelta dipende, infatti, per le donne, vuoi da fattori di tradizione e costume, vuoi da circostanze più direttamente connesse con i compiti familiari le quali agiscono nel senso di orientarla verso obiettivi diversi dal livello retributivo: ad es. orari di lavoro o vicinanza del posto di lavoro.

---

(1) - La categoria di "impiegate e segretarie" e quella di "operaie" sono troppo composite per prestarsi ad un'analisi di questo tipo.

5. Meno significativi e meno indicativi sono i risultati relativi ad altri aspetti differenziali delle condizioni di lavoro rispetto al sesso. Così, i risultati relativi all'affollamento nel locale di lavoro - anch'essi peraltro, basati su uno scarso numero di casi - mentre da un lato sembrano indicare una situazione tendenzialmente più favorevole nel caso di mansioni svolte esclusivamente o prevalentemente da donne, confermano d'altra parte l'ipotesi più sopra avanzata della relazione tra specificità femminile della mansione e dimensione aziendale (Tav. 86). Le più ampie riserve vanno peraltro avanzate su tali indicazioni e ciò non soltanto per la scarsità del numero di casi: da un lato infatti, il minor affollamento del locale non è necessariamente indicativo di condizioni di lavoro più favorevoli, mancando ogni informazione sulla sua superficie - come già si è avuto modo di rilevare in precedenza; dall'altro, non risultando dall'inchiesta le notizie relative al locale di lavoro distinte secondo la dimensione della azienda, ogni illazione relativa a quest'ultima è arbitraria, anche se è probabile che sussista una certa relazione diretta tra dimensione dell'azienda e vastità del locale.

Tav. 86 - Distribuzione delle intervistate che lavorano in fabbrica od officina secondo il sesso e il numero delle persone presenti nel locale di lavoro

Fabbrica/Officina Ripartizione per sesso delle mansioni	Numero di persone nello stesso locale							Numero di casi	
	Numero variabile	Lavora sola	Da 1 a meno di 5 persone	Da 5 a meno di 15 persone	Da 15 a meno di 25 persone	Da 25 a meno di 50 persone	50 e più persone		Totale
1 - Solo donne	25	96	39	27	24	-	-	50	<u>184</u>
2 - In maggioranza donne	25	2	24	36	41	100	100	22	<u>81</u>
3 - In maggioranza uomini	-	-	13	12	18	-	-	12	<u>45</u>
4 - Stesso n. di uom. e donne	17	1	24	2	18	-	-	15	<u>57</u>
5 - Numero variabile	33	-	-	2	-	-	-	1	<u>5</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>12</u>	<u>85</u>	<u>211</u>	<u>44</u>	<u>17</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>372</u>	

Ufficio o negozio Ripartizione per sesso delle mansioni	Numero di persone nello stesso locale							Numero di casi	
	Numero variabile	Lavora sola	Da 1 a meno di 5 persone	Da 5 a meno di 15 persone	Da 15 a meno di 25 persone	Da 25 a meno di 50 persone	50 e più persone		Totale
1 - Solo donne	-	46	41	36	17	11	-	36	<u>151</u>
2 - In maggioranza donne	-	30	45	48	70	61	-	44	<u>185</u>
3 - In maggioranza uomini	-	10	8	14	7	17	-	11	<u>44</u>
4 - Stesso n. di uomini e donne	-	11	6	3	6	11	-	8	<u>31</u>
5 - Numero variabile	-	3	-	-	-	-	-	1	<u>5</u>
Totale	-	100	100	100	100	100	-	100	
Numero di casi	<u>10</u>	<u>146</u>	<u>85</u>	<u>103</u>	<u>46</u>	<u>36</u>	-	<u>416</u>	

## CAPITOLO IV

### FAMIGLIA E LAVORO

1. - Il "doppio lavoro" è uno dei problemi fondamentali se non pure il problema determinante che la donna-lavoratrice si trova a dover affrontare: doppio lavoro si ha, per lei, quasi sempre giacchè sia essa nubile o coniugata, viva essa con la famiglia d'origine o da sola o con il coniuge, prima di lasciare la casa o quando vi torna dopo il lavoro, compiti domestici le spettano sempre o comunque anche se in varia misura. Quando poi la lavoratrice è anche madre il "doppio lavoro" diviene un "triplo lavoro" chè ai compiti più genericamente domestici si aggiungono quelli più specifici, molteplici e di grave responsabilità, della cura dei figli.

L'inchiesta ha cercato di illuminare alcuni fondamentali aspetti della situazione del doppio e triplo lavoro, così come si presenta oggi per la lavoratrice italiana.

#### A - Organizzazione familiare.

2. - L'influenza della situazione familiare della donna lavoratrice in relazione all'espletamento di funzioni collegate con la casa è, sotto certi aspetti, abbastanza ovvia. Di può tuttavia rilevare che, nei casi di convivenza con il coniuge, prevalgono largamente - per i lavori domestici - le due soluzioni di un aiuto a pagamento o del disbrigo delle faccende a carico della donna lavoratrice (soluzione quest'ultima che ricorre più frequentemente quando la donna vive sola); nel caso di familiari conviventi, la soluzione più generalmente adottata è quella di affidare l'andamento della casa ad un membro della famiglia, spesso peraltro coadiuvato dalla stessa lavoratrice (Tav. 87).

Tav. 87 - Distribuzione delle intervistate secondo la situazione familiare e lo svolgimento del lavoro domestico

Situazione familiare	<u>Lavoro domestico</u>							Numero di casi
	Lei sola	Lei e suo marito	Lei con aiuto persona pagata	Lei con aiuto di un familiare	Un familiare	Il marito	Totale	
1 - Sola	13	0	7	3	2	-	5	<u>55</u>
2 - Con il coniuge convivente	74	100	80	33	5	-	40	<u>440</u>
3 - Con altri	13	0	13	64	93	-	55	<u>610</u>
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	-	100	
Numero di casi	<u>285</u>	<u>40</u>	<u>88</u>	<u>290</u>	<u>405</u>	-	<u>1108</u>	

Tav. 88 - Distribuzione delle intervistate secondo la situazione familiare e la persona da cui sono fatti gli acquisti alimentari

Situazione familiare	<u>Acquisti alimentari</u>					Numero di casi
	Da loro stesse	Dal marito	Dall'uno o l'altro secondo il caso	Da tutti e due insieme	Totale	
1 - Sola	12	-	-	-	9	<u>43</u>
2 - Con il coniuge o conviv.	65	100	98	100	74	<u>362</u>
3 - Con altri	23	-	2	-	17	<u>82</u>
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>354</u>	<u>22</u>	<u>102</u>	<u>2</u>	<u>487</u>	

Anche qui - come si è già osservato nel precedente capitolo - la partecipazione del marito è del tutto irrilevante, salvo nel caso degli acquisti alimentari (Tav. 88).

Nè, invero, il diverso orario di lavoro e la maggior distanza tra abitazione e luogo di lavoro sembrano influire in modo decisivo sull'onere del disbrigo delle faccende domestiche da parte della lavoratrice (Tavv. 89-90): infatti l'aiuto dei familiari è solo relativamente più frequente quando la donna ha orari di lavoro molto gravosi (o lavoro molto lontano da casa) e, quanto meno, la relazione tra i caratteri considerati appare debole e incerto.

Tav. 89 - Distribuzione delle intervistate secondo l'orario giornaliero di lavoro e lo svolgimento del lavoro domestico

Durata del lavoro	Lavoro domestico						Totale	Numero di casi
	Lei sola	Lei e il marito	Lei con aiuto persona pagata	Lei con aiuto di un familiare	un familiare	Il marito		
1 - Meno di 4 ore	4	-	5	5	1	-	3	<u>26</u>
2 - Da 4 a meno di 8 ore	42	31	77	25	20	-	31	<u>269</u>
3 - 8 ore	33	23	16	42	50	-	41	<u>349</u>
4 - più di 8 e meno di 9	13	35	-	15	18	-	15	<u>128</u>
5 - 9 ore	4	12	-	9	6	-	6	<u>50</u>
6 - più di 9 e meno di 10	1	-	2	2	2	-	1	<u>14</u>
7 - da 10 a meno di 11	2	-	-	2	2	-	2	<u>14</u>
8 - più di 11 ore	-	-	-	1	2	-	1	<u>7</u>
Totale	100	100	100	100	100	-	100	
Numero di casi	<u>212</u>	<u>26</u>	<u>61</u>	<u>233</u>	<u>325</u>	-	<u>857</u>	

Tav. 90 - Distribuzione delle intervistate secondo il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro e lo svolgimento del lavoro domestico

Tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro	Lavoro domestico						Totale	Numero di casi
	Lei sola	Lei e il marito	Lei con aiuto persona pagata	Lei, con aiuto di un familiare	un fami- liare	Il marito		
1 - Meno di 1/4 d'ora	39	27	34	35	33	-	35	<u>389</u>
2 - da 1/4 d'ora a meno di 1 ora	38	60	47	41	46	-	43	<u>476</u>
3 - 1 ora e +	6	10	2	8	10	-	8	<u>86</u>
4 - Abito nelle immediate vicinanze	16	2	17	16	11	-	14	<u>153</u>
5 - Mancata risposta	1	-	-	-	-	-	0	<u>3</u>
Totale	100	100	100	100	100	-	100	
Numero di casi	<u>285</u>	<u>40</u>	<u>86</u>	<u>290</u>	<u>406</u>	-	<u>1107</u>	

Anche il disbrigo delle pratiche amministrative viene distribuito in maniera analoga: con la rilevante differenza (già osservata nel precedente capitolo) che, per tale funzione, il coniuge interviene con notevole frequenza, sia assumendola completamente sia collaborando con la moglie (Tav. 91).

Tav. 91 - Distribuzione delle intervistate secondo la situazione familiare e il disbrigo delle pratiche amministrative

Situazione familiare	<u>Pratiche amministrative</u>					Numero di casi
	Loro stesse	Il marito	L'uno o l'altro	Un familiare	Totale	
1 - Sola	14	-	-	3	5	<u>59</u>
2 - Con il coniuge o conviv.	41	98	97	9	40	<u>440</u>
3 - Con altri	45	2	3	88	55	<u>606</u>
Totale	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>324</u>	<u>151</u>	<u>113</u>	<u>517</u>	<u>1105</u>	

3. - La custodia e la cura dei bambini rappresenta certo, per le lavoratrici-madri, il problema di più difficile soluzione, specie in un paese come l'Italia, dove le strutture sociali per l'infanzia (asili-nido, doposcuola, ritrovi sportivi e ricreativi) sono pressoché inesistenti.

In base alle risposte delle donne intervistate, i bambini in età prescolastica affidati nel 56% dei casi ai nonni, più frequentemente senza che abbandonino la casa (32%) ma con notevole frequenza trasferendoli a casa di questi (23,); anche altri membri della famiglia partecipano in misura non trascurabile (13%) alla custodia dei piccoli, mentre è difficile interpretare i casi - scarsi ma non scarsissimi - di risposte non previste e pertanto classificate in un'unica voce ("altre") (Tav. 92).

Tav. 92 - Distribuzione delle intervistate secondo la soluzione adottata per la sorveglianza dei bambini che non vanno ancora a scuola

<u>Soluzioni</u>	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - Un nonno a casa propria	30	23
2 - Un nonno a casa dell'intervistata	43	32
3 - Un altro membro della famiglia	17	13
4 - Una vicina gentile	3	2
5 - Una vicina pagata	1	1
6 - Una sorvegliante	-	-
7 - Asilo	-	-
8 - Una persona impiegata da voi	16	12
9 - Più persone successivamente	5	4
10 - Altre	16	12
11 - Mancata risposta	1	1
<b>Totale</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

Tav. 93 - Distribuzione delle intervistate secondo la propria remunerazione e la soluzione adottata per la sorveglianza dei bambini che non vanno a scuola

Remunerazione	un nonno o altro familiare	una vicina pagata o no	una persona impiegata	una sorvegliante ufficiale	un asilo	più persone successivamente	Totale	Numero di casi
1 - meno di 50.000 lire	9	-	-	-	-	-	7	8
2 - da 51.000 a 100.000	56	67	19	-	-	60	52	57
3 - da 101.000 a 150.000	31	33	63	-	-	20	35	39
4 - da 151.000 a 200.000	3	-	19	-	-	20	6	7
5 - da 201.000 a 250.000	-	-	-	-	-	-	-	-
6 - 250.000 lire e più	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Numero di casi</b>	<b>87</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>111</b>	

Il livello delle retribuzioni non sembra esercitare un peso determinante nella soluzione del problema della custodia dei bambini in età prescolastica, anche se lo scarso numero di casi per i quali è stato possibile prendere in considerazione tale aspetto consiglia la massima prudenza interpretativa (Tav. 93).

La situazione non cambia molto se si passa a considerare la sorveglianza dei bambini che frequentano già una scuola, prima e dopo l'orario scolastico: a parte il fatto che in questi casi la sorveglianza è per lo più effettuata dalla stessa lavoratrice (rispettivamente 57 e 44%), i nonni restano sempre al primo posto tra le soluzioni alternative, mentre al secondo posto si ritrova ancora la soluzione della sorveglianza da parte di un altro membro della famiglia. Molto meno frequente risulta qui l'impiego di personale stipendiato (rispettivamente, 6 e 4%) (Tavv. 94-95).

Tav. 94 - Distribuzione delle intervistate secondo la soluzione adottata per la sorveglianza dei bambini prima dell'inizio della scuola

	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - Loro stesse	111	57
2 - Il padre	7	4
3 - Un nonno	37	19
4 - Una vicina	2	1
5 - Sorveglianza scolastica	-	-
6 - Un membro della famiglia	15	8
7 - Una persona impiegata da loro	11	6
8 - Alcuna sorveglianza	7	4
9 - Pensionato	1	0
10 - Più persone successivamente	1	0
11 - Altre soluzioni	2	1
12 - Mancata risposta	2	1
	<hr/>	<hr/>
Totale	196	100

Tav. 95 - Distribuzione delle intervistate secondo la soluzione adottata per la sorveglianza dei bambini dopo la fine della scuola

	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - Loro stesse	87	44
2 - Il padre	6	3
3 - Un nonno	49	25
4 - Una vicina	2	1
5 - Sorveglianza scolastica	-	-
6 - Un membro della famiglia	24	12
7 - Una persona impiegata da loro	7	4
8 - Alcuna sorveglianza	8	4
9 - Pensionato	1	0
10 - Più persone successivamente	4	2
11 - Altre soluzioni	3	2
12 - Mancata risposta	5	3
	<hr/>	<hr/>
Totale	196	100

La sorveglianza dei bambini il pomeriggio e nei giorni di vacanza è, ancora una volta, prevalentemente compito dei nonni (36%) o di altri membri della famiglia (12%): in questo caso la madre se ne occupa un po' meno frequentemente: nel 28% dei casi (Tav. 90), probabilmente perchè le vacanze scolastiche sono assai più frequenti di quelle di cui si fruisce nei posti di lavoro. Anche in caso di malattia del bambino, le soluzioni alternative sono praticamente soltanto quelle della madre (che si assenta, in tal caso, dal lavoro, usufruendo di ferie) e di familiari (v. Tav. 81).

E' interessante rilevare che - come già accennato nel precedente capitolo - il padre sembra quasi sempre sollevato dall'onere della sorveglianza dei bambini: solo nel 2-4% dei casi egli figura tra le persone che si occupano di loro nelle ore non di scuola, durante le vacanze scolastiche o in caso di malattia. Questi risultati, anche se non sorprendono chi conosce le consuetudini familiari italiane, riflettono una situazione di discriminazione sessuale veramente assurda e anacronistica.

Tav. 96 - Distribuzione delle intervistate secondo la soluzione adottata per la sorveglianza dei bambini nel pomeriggio e nei giorni di vacanza

	<u>Numero di casi</u>	<u>%</u>
1 - Loro stesse	54	28
2 - Il padre	4	2
3 - Un nonno	71	36
4 - Una vicina	2	1
5 - Sorveglianza scolastica	-	-
6 - Un membro della famiglia	23	12
7 - Una persona impiegata da loro	13	7
8 - Asilo	-	-
9 - Associazioni giovanili	1	1
10 - Alcuna sorveglianza	11	6
11 - Pensionato	1	1
12 - Più persone successivamente	5	3
13 - Altra soluzione	8	4
14 - Mancata risposta	2	1
	<hr/>	<hr/>
Totale	195	100

Altro rilievo importante è quello dell'assenza completa o quasi completa di soluzioni "sociali": asili-nido o istituzioni para-scolastiche o, comunque, sociali sono soluzioni assolutamente ignorate nelle risposte date dalle intervistate.

Questo risultato induce alla meditazione anche chi conosce la situazione oggettiva di inesistenza o quasi di istituzioni per l'infanzia in Italia, come già si è detto nella premessa. In effetti, la completa assenza di soluzioni "sociali" rivelata dai risultati dell'indagine suggerisce altre due spiegazioni complementari:

1) le istituzioni per la custodia e sorveglianza dei bambini in Italia, oltre che ad essere molto rare, sono - quando e dove esistono - nella quasi totalità dei casi gestite da privati e quindi abbastanza o molto costose e praticano orari spesso inconciliabili con gli orari di lavoro; 2) le tradizioni italiane portano a scegliere una soluzione familiare anche quando è possibile l'alternativa con una soluzione sociale e anche quando tale scelta comporta

comunque un onere finanziario (com'è ad es. il caso quando viene assunto personale di servizio stipendiato).

4. - Il quadro generale che risulta dall'indagine è dunque, anche per questo aspetto, molto negativo; la lavoratrice italiana è sottoposta a doppio e triplo lavoro e il suo orario "globale" di lavoro raggiunge presumibilmente nella maggior parte dei casi cifre che sembrerebbero insostenibili negli anni 70 e che evidentemente stanno a significare una sua rinuncia assoluta ad ogni tempo libero.

In queste condizioni è da ritenere che il lavoro sia prevalentemente considerato dalla donna italiana un duro sacrificio da sopportare piuttosto che un'aspirazione da realizzare. Per verificare tale ipotesi, resta ora da considerare quali siano per le donne italiane le motivazioni che più frequentemente le inducono a svolgere un'attività professionale e quali interdipendenze sussistano tra la loro situazione familiare e i vari aspetti del lavoro.

#### B. Motivazioni del lavoro

5. - Le donne intervistate nella nostra indagine lavorano soprattutto per necessità economiche primarie personali o familiari (64% dei casi) cui si aggiungono, nel 16% dei casi, motivazioni economiche di natura secondaria (miglioramento del tenore di vita e risparmio), soprattutto presenti tra le lavoratrici a tempo parziale o che svolgono lavoro discontinuo; le motivazioni non economiche giuocano, dunque, un ruolo secondario nella spinta al lavoro in quanto le dichiarano soltanto il 20% delle donne (Tav. 97).

Le motivazioni non economiche hanno un peso notevolmente minore per le operaie che non per le impiegate; per queste ultime, tali motivi ricorrono con frequenza pressochè pari per le qualifiche più basse (subalterne) e per quelle superiori (di concetto, direttive), mentre hanno minor importanza le qualifiche (d'ordine) (tav. 98).

Tav. 97 - Distribuzione delle intervistate secondo il regime e le motivazioni del lavoro

Regime di lavoro	Motivo del lavoro						Totale	Numero di casi
	Per necessità	Salario del capo famiglia insufficiente	Ragioni economiche particolari	Miglioramento del livello di vita	Bisogni non economici	Per risparmiare		
1 - Tempo pieno	88	92	93	93	92	86	91	38
2 - Metà tempo	5	3	2	2	3	6	3	
3 - In modo discontinuo	7	6	5	5	5	8	6	
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>300</u>	<u>398</u>	<u>41</u>	<u>144</u>	<u>245</u>	<u>36</u>	<u>1164</u>	

Tav. 98 - Distribuzione delle operaie e delle impiegate secondo le motivazioni del lavoro e la qualifica

Motivi per cui lavorano	<u>Qualifica operaia</u>					Totale	Numero di casi
	Apprendista e operaie comuni	Operaie qualificate	Operaie specializzate	Mancata risposta e non so	Tecnico intermedio		
1 - Per necessità	27	27	37	40	20	28	<u>145</u>
2 - Salario del capo-famiglia insufficiente	46	51	26	30	60	45	<u>230</u>
3 - Ragioni economiche particolari	4	2	11	3	-	4	<u>20</u>
4 - Miglioramento del livello di vita	10	6	11	13	20	9	<u>48</u>
5 - Bisogni non economici	11	10	16	7	-	11	<u>55</u>
6 - Per risparmiare	2	4	-	7	-	3	<u>13</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>376</u>	<u>81</u>	<u>19</u>	<u>30</u>	<u>5</u>	<u>511</u>	

(segue)

qualifica impiegate

Motivi per cui lavorano	<u>qualifica impiegate</u>						Totale	Numero di casi
	Impiegate subalterne	Impiegate di ordine	Impiegate di concetto	Impiegate di concetto con funz. direttive	Dirigenti	Non so		
1 - Per necessità	27	30	21	31	-	18	26	<u>82</u>
2 - Salario del capo-famiglia insufficiente	24	37	20	19	50	36	29	<u>92</u>
3 - Ragioni economiche particolari	-	1	4	6	-	-	2	<u>6</u>
4 - Miglioramento del livello di vita	11	17	31	19	-	-	16	<u>51</u>
5 - Bisogni non economici	29	11	29	25	50	27	22	<u>68</u>
6 - Per risparmiare	9	4	4	-	-	18	5	<u>17</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>45</u>	<u>132</u>	<u>99</u>	<u>16</u>	<u>2</u>	<u>22</u>	<u>316</u>	

Tav. 99 - Distribuzione delle intervistate secondo le motivazioni del lavoro e la frequenza del lavoro straordinario

Motivi per cui lavorano	<u>Ore straordinarie</u>					Totale	Numero di casi
	No	Si, occasionalmente	Si, regolarmente più di una volta al mese non tutte settimanali	Si, regolarmente tutte settimane	Altre risposte		
1 - Per necessità (capo-famiglia, sola)	26	27	23	26	11	26	<u>295</u>
2 - Salario del congiunto o capo-famiglia insuff.	36	32	26	33	67	34	<u>393</u>
3 - Ragioni economiche particolari	3	4	5	3	-	4	<u>41</u>
4 - Miglioramento del livello di vita	12	12	10	15	6	12	<u>140</u>
5 - Bisogni non economici (interesse, bisogno di indipendenza)	20	22	31	22	17	21	<u>238</u>
6 - Per risparmiare	3	4	5	2	-	3	<u>36</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>621</u>	<u>364</u>	<u>39</u>	<u>101</u>	<u>18</u>	<u>1143</u>	

Lo scarso numero di casi di donne con qualifiche superiori (sia operaie che impiegatizie) lascia qualche perplessità su questi risultati, che non appaiono facilmente interpretabili.

Si può ancora osservare che il motivo che induce la donna a lavorare sembra non costituire elemento determinante della consuetudine di effettuare ore lavorative straordinarie (Tav. 99), fatto, peraltro, che potrebbe spiegarsi con la scarsa possibilità di una scelta individuale al riguardo (v. cap. 11, § 3).

L'insieme di questi risultati lascia - comunque - perplessi anche per la loro contraddittorietà, almeno apparente.

Mentre, infatti, la conclusione di una prevalenza indiscutibile delle motivazioni economiche - per lo più primarie - sembra inequivocabile e ben si comprende come queste influiscano in modo più frequentemente preponderante nel caso del lavoro operaio, ci si sarebbe potuto attendere una proporzione relativamente più rilevante di donne che lavorano sotto la spinta di motivi non economici tra le qualifiche più elevate del lavoro impiegatizio. A parte, però, la scarsità del numero di casi di cui già di è detto, va aggiunto che la possibile eterogeneità di motivi raggruppati nella categoria "bisogni non economici" costituisce un'ulteriore causa di possibili distorsioni nei risultati.

Ci si potrebbe attendere che stato civile ed età abbiano una certa influenza sulle motivazioni del lavoro. Tale influenza, peraltro, non risulta molto evidente dai dati raccolti nell'inchiesta, anche per la difficoltà di interpretare correttamente il senso delle risposte. Tuttavia, qualche indicazione di massima sembra autorizzata: tra le nubili giovanissime o giovani sembrano incidere in misura relativamente maggiore le motivazioni non economiche e il desiderio di risparmio come anche il miglioramento del tenore di vita, mentre tra le più anziane la "necessità" costituisce il motivo largamente prevalente; le lavoratrici coniugate dichiarano invece con maggior frequenza di lavorare

perchè il guadagno del capo-famiglia è insufficiente o per altre "ragioni economiche particolari", non facilmente individuabili nel loro preciso significato.

Con tutte le riserve del caso, sembrerebbe quindi di poter concludere che le lavoratrici con responsabilità familiari e le nubili anziane sono più spesso spinte a lavorare da esigenze economiche primarie, mentre le giovani nubili, da un lato lavorano più spesso per esigenze non economiche e, dall'altro, per bisogni economici che potrebbero definirsi secondari (Tav. 100).

6. - Sebbene, nel complesso, le motivazioni non economiche costituiscono soltanto un quinto circa dei casi, è interessante osservare che le donne che lavorano per motivazioni non economiche sembrano presentare una frequenza di assenze relativamente più bassa e assenze maggiormente concentrate nelle categorie di più lunga durata (quelle, cioè, soprattutto legate a malattie della lavoratrice) (Tav. 101).

Nè tale caratteristica sembra potersi attribuire al fatto che - come si è detto - le motivazioni non economiche sono relativamente più frequenti tra le nubili giovani, giacchè tra queste ultime le assenze brevi e brevissime sono relativamente più frequenti che non tra le coniugate (Tav. 102). Si può dunque anche avanzare l'ipotesi, peraltro non verificabile, che le donne che non svolgono attività extra-domestica per esigenze economiche, in quanto più interessate al lavoro - non sentito in quel caso come una necessità inderogabile, ma deprecabile - siano anche propense ad assentarsi per motivi diversi dalla salute.

Tav. 100 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e il motivo del lavoro

Stato civile ed età	Motivi del lavoro						Totale	Numero di casi
	Per necessità	Salario del coniuge insuf.	Ragioni economiche che precise	Miglioramento di livello di vita	Bisogni non economici, indigenza	Risparmio		
1 - Sposate <21	-	2	-	1	-	-	1	<u>8</u>
2 - Nubili <21	20	23	12	34	28	50	25	<u>291</u>
3 - Sposate 21-35	6	29	29	24	14	6	19	<u>216</u>
4 - Nubili 21-35	25	16	17	20	34	42	23	<u>272</u>
5 - Sposate 35-55	12	28	32	18	15	-	19	<u>221</u>
6 - Nubili 35-55	28	2	7	1	7	3	10	<u>116</u>
7 - Sposate ≥ 55	1	2	2	1	1	-	1	<u>15</u>
8 - Nubili ≥ 55	7	1	-	-	1	-	2	<u>26</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>300</u>	<u>399</u>	<u>41</u>	<u>144</u>	<u>245</u>	<u>36</u>	<u>1165</u>	

Tav. 101 - Distribuzione delle intervistate secondo i motivi del lavoro e i giorni di assenza nell'ultimo mese

Numero giorni di assenza nell'ultimo mese

Motivi del lavoro	- 3 giorni	- da 3 a 6, giorni	- 1 settimana e meno di 2	- 2 settimane e meno di 3	- 3 settimane e meno di 4	- tutto il mese	- nessun giorno di assenza	Totale	Numero di casi
1 - Per necessità	22	26	24	40	-	17	27	26	<u>301</u>
2 - Salario del capo-famiglia insufficiente	41	31	33	35	71	63	32	34	<u>39</u>
3 - Ragioni economiche particolari	4	5	5	-	-	4	3	4	
4 - Miglioramento del livello di vita	12	21	20	10	-	4	12	12	<u>144</u>
5 - Bisogni non economici	18	16	18	10	29	13	23	21	
6 - Per risparmiare	3	2	-	5	-	-	3	3	<u>36</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>147</u>	<u>58</u>	<u>55</u>	<u>20</u>	<u>7</u>	<u>24</u>	<u>855</u>	<u>1166</u>	

Tav. 102 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e i giorni di assenza nell'ultimo mese

Stato civile ed età	Numero giorni di assenza							Totale	Numero di casi
	- di 3 giorni	- da 3 a 6 gg.	- 1 settimana e meno di 2	- 2 settimane e meno di 3	- 3 settimane e meno di 4	- tutto il mese	- nessun giorno di assenza		
1 - Sposate <21	1	-	2	-	1	8	-	1	<u>8</u>
2 - Nubili <21	41	22	25	19	14	8	23	25	<u>295</u>
3 - Sposate 21-35	14	28	23	33	29	42	17	18	<u>217</u>
4 - Nubili 21-35	24	28	23	5	29	8	24	23	<u>275</u>
5 - Sposate 35-55	16	21	18	14	29	29	19	19	<u>225</u>
6 - Nubili 35-55	2	2	9	19	-	-	12	10	<u>117</u>
7 - Sposate ≥ 55	1	-	-	10	-	-	2	2	<u>20</u>
8 - Nubili ≥ 55	1	-	-	-	-	4	3	2	<u>27</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>150</u>	<u>58</u>	<u>56</u>	<u>21</u>	<u>7</u>	<u>24</u>	<u>868</u>	<u>1184</u>	

C - Condizione familiare e lavoro

7. - Le considerazioni svolte nei paragrafi precedenti circa l'onerosità del doppio e triplo lavoro per le donne con responsabilità familiari risultano ulteriormente confermate e addirittura ulteriormente aggravate se si considerano gli orari di lavoro in relazione alla situazione familiare.

Infatti, se è vero che i pochi casi di lavoro a metà tempo si ritrovano prevalentemente tra le coniugate (Tav. 103) e se è vero che gli orari meno gravosi sono - anch'essi - relativamente più frequenti tra le lavoratrici sposate, è altrettanto vero che molte di esse (oltre la metà) debbono far fronte ad orari pari o superiori.

Tav. 103 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e il regime di lavoro

Stato civile ed età	Regime di lavoro			Totale	Numero di casi
	Tempo pieno	Metà tempo	Modo discon- tinuo		
1 - Sposate <21	1	-	-	1	<u>8</u>
2 - Nubili <21	26	16	18	25	<u>295</u>
3 - Sposate 21-35	18	21	20	18	<u>216</u>
4 - Nubili 21-35	23	18	25	23	<u>274</u>
5 - Sposate 35-55	18	32	32	19	<u>225</u>
6 - Nubili 35-55	10	11	4	10	<u>117</u>
7 - Sposate ≥ 55	2	-	-	2	<u>20</u>
8 - Nubili ≥ 55	2	3	-	2	<u>27</u>
Totale	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>1073</u>	<u>38</u>	<u>71</u>	<u>1182</u>	

alle otto ore giornaliere (Tav. 104), che una proporzione non del tutto irrilevante di coniugate - anche se inferiore a quella delle nubili - svolge regolarmente o saltuariamente ore straordinarie (25%

Tav. 104 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e la durata giornaliera del lavoro

Stato civile ed età	Durata del lavoro								Totale	Numero di casi
	- di 4 ore	da 4 a meno di 8 ore	8 ore	da più di 8 a meno di 9	9 ore	da più di 9 a meno di 10	da 10 a meno di 11 ore	11 ore e più		
1 - Sposate <21	-	-	-	1	2	-	12	-	1	<u>6</u>
2 - Nubili <21	24	9	38	28	35	64	47	57	27	<u>246</u>
3 - Sposate 21-35	21	22	14	23	15	-	-	-	17	<u>159</u>
4 - Nubili 21-35	17	23	24	25	25	21	18	43	24	<u>215</u>
5 - Sposate 35-55	28	27	13	13	12	7	12	-	17	<u>159</u>
6 - Nubili 35-55	10	11	9	8	10	7	12	-	10	<u>89</u>
7 - Sposate ≥ 55	-	3	1	1	2	-	-	-	2	<u>14</u>
8 - Nubili ≥ 55	-	5	1	1	-	-	-	-	2	<u>20</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>29</u>	<u>291</u>	<u>368</u>	<u>132</u>	<u>52</u>	<u>14</u>	<u>17</u>	<u>7</u>	<u>910</u>	

circa) e lavoro anche domenicale (15% circa) o negli altri giorni festivi (10% circa)(Tavv. 105-106-107), che la distanza tra abitazione e luogo di lavoro non risulta essere sistematicamente più

Tav. 105 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e la frequenza del lavoro domenicale

Stato civile ed età	Lavoro domenicale			Totale	Numero di casi
	No	Si, occasionalmente	Si, regolarmente		
1 - Sposate <21	1	2	-	1	8
2 - Nubili < 21	25	25	29	25	<u>295</u>
3 - Sposate 21-35	19	13	18	18	<u>216</u>
4 - Nubili 21-35	24	23	16	23	<u>275</u>
5 - Sposate 35-55	19	20	16	19	<u>225</u>
6 - Nubili 35-55	10	13	10	10	<u>117</u>
7 - Sposate ≥ 55	1	3	4	2	<u>20</u>
8 - Nubili ≥ 55	2	3	6	2	<u>27</u>
Totale	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>1003</u>	<u>112</u>	<u>68</u>	<u>1183</u>	

Tav. 106 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e la frequenza del lavoro nei giorni festivi

Stato civile ed età	Lavoro nei giorni festivi			Totale	Numero di casi
	No	Si, occasionalmente	Si, regolarmente		
1 - Sposate < 21	1	2	-	1	8
2 - Nubili < 21	25	26	30	25	<u>295</u>
3 - Sposate 21-35	19	13	16	18	<u>216</u>
4 - Nubili 21-35	24	26	14	23	<u>275</u>
5 - Sposate 35-55	19	19	19	19	<u>224</u>
6 - Nubili 35-55	10	11	11	10	<u>117</u>
7 - Sposate ≥ 55	1	3	3	2	<u>20</u>
8 - Nubili ≥ 55	2	2	6	2	<u>27</u>
Totale	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>990</u>	<u>128</u>	<u>63</u>	<u>1182</u>	

Tav. 107 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e la frequenza del lavoro straordinario

Stato civile ed età	No	Ore straordinarie				Totale	Numero di casi
		Si, occasionalmente	Si, regolarmente	Si, regolare fino a +di 1 v. al mese	Si, regolare tutte le settimane		
1 - Sposate < 21	-	1	-	2	-	1	7
2 - Nubili < 21	25	25	27	29	33	25	<u>292</u>
3 - Sposate 21-35	21	14	17	17	6	18	<u>212</u>
4 - Nubili 21-35	20	29	20	26	44	23	<u>273</u>
5 - Sposate 35-55	21	15	20	15	17	19	<u>218</u>
6 - Nubili 35-55	9	12	13	9	-	10	<u>113</u>
7 - Sposate ≥ 55	2	2	2	2	-	2	<u>20</u>
8 - Nubili ≥ 55	2	3	-	1	-	2	<u>26</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>632</u>	<u>370</u>	<u>40</u>	<u>101</u>	<u>18</u>	<u>1161</u>	

breve per le lavoratrici coniugate rispetto alle nubili (Tav. 108)  
né esse risultano essere favorite per la durata delle vacanze an-

Tav. 108 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile  
e la durata del tragitto casa-luogo di lavoro

Stato civile ed età	<u>Tragitto</u>					Totale	Numero di casi
	Meno di 1/4 d'ora	1/4 d'ora meno di 1 o.	1 ora e più	Abita nelle vicinanze	Mancata risposta		
1 - Sposate < 21	-	1	1	-	-	1	<u>8</u>
2 - Nubili < 21	23	27	22	26	-	25	<u>295</u>
3 - Sposate 21-35	20	17	21	19	-	18	<u>216</u>
4 - Nubili 21-35	22	25	29	17	33	23	<u>273</u>
5 - Sposate 35-55	20	18	9	24	33	19	<u>224</u>
6 - Nubili 35-55	11	8	16	8	33	10	<u>117</u>
7 - Sposate ≥ 55	2	1	-	4	-	2	<u>19</u>
8 - Nubili ≥ 55	2	3	2	2	-	2	<u>27</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>410</u>	<u>511</u>	<u>90</u>	<u>165</u>	<u>3</u>	<u>1179</u>	

nuali (Tav. 109), nonostante che la loro anzianità media nell'azienda superi quelle delle nubili (Tav. 110).

Tav. 109 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e la durata delle vacanze annuali

		<u>Vacanze annuali</u>								Totale	Numero di casi
		18 giorni feriali	12-17 gg. feriali	6-11 gg. feriali	qualche g. non di seguito	niente ferie	altra ri- sposta	Mancata risposta	Insegnanti		
1 - Sposate	<21	-	1	-	6	1	2	-	-	1	8
2 - Nubili	<21	15	31	41	44	45	44	-	8	25	291
3 - Sposate	21-35	21	19	12	17	7	13	-	22	18	216
4 - Nubili	21-35	23	25	23	22	11	21	-	28	23	272
5 - Sposate	35-55	20	15	20	6	23	14	-	24	19	225
6 - Nubili	35-55	15	8	3	6	6	5	-	11	10	117
7 - Sposate	≥ 55	1	1	2	-	5	-	-	3	2	20
8 - Nubili	≥ 55	4	-	-	-	2	-	-	4	2	27
Totale		100	100	100	100	100	100	-	100	100	
Numero di casi		<u>368</u>	<u>293</u>	<u>66</u>	<u>18</u>	<u>112</u>	<u>97</u>	-	<u>222</u>	<u>1176</u>	

Tav. 110 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e l'anzianità di servizio

Stato civile ed età	meno di 1 anno	da 1 anno a meno di 5	da 5 anni a meno di 10	da 10 anni a meno di 15	15 anni e più	Totale	Numero di casi	Anzianità media
1 - Sposate <21	2	1	-	-	-	1	8	2,5
2 - Nubili <21	52	36	10	1	-	25	<u>294</u>	2,4
3 - Sposate 21-35	9	17	28	30	4	18	<u>211</u>	6,1
4 - Nubili 21-35	31	26	31	11	3	23	<u>273</u>	4,3
5 - Sposate 35-55	6	13	15	29	54	19	<u>224</u>	10,0
6 - Nubili 35-55	1	6	12	20	21	10	<u>115</u>	9,8
7 - Sposate ≥ 55	-	-	1	6	7	2	<u>19</u>	14,1
8 - Nubili ≥ 55	-	-	2	3	11	2	<u>27</u>	13,9
Totale	100	100	100	100	100	100		
Numero di casi	<u>163</u>	<u>513</u>	<u>233</u>	<u>124</u>	<u>137</u>	<u>1171</u>		

Tav. 111 - Distribuzione delle intervistate secondo l'età, lo stato civile e la fruizione di vacanze supplementari non pagate

Vacanze supplementari non pagate

Stato civile ed età	Si	No	Totale	Numero di casi
1 - Sposate <21	2	1	1	<u>7</u>
2 - Nubili <21	23	23	24	<u>256</u>
3 - Sposate 21-35	26	18	19	<u>210</u>
4 - Nubili 21-35	20	24	23	<u>258</u>
5 - Sposate 35-55	21	19	19	<u>211</u>
6 - Nubili 35-55	6	11	10	<u>113</u>
7 - Sposate ≥ 55	2	2	2	<u>19</u>
8 - Nubili ≥ 55	1	3	2	<u>26</u>
Totale	100	100	100	
Numero di casi	<u>121</u>	<u>979</u>	<u>1100</u>	

8. - E' naturale che un'analisi della situazione familiare della donna in relazione allavoro debba tener conto anche e soprattutto del numero dei figli conviventi.

Poichè, però, i dati risultanti dall'indagine non hanno consentito di distinguere le donne secondo l'età dei figli, oltre che secondo il loro numero, le considerazioni che si possono ricavare dai risultati sono soltanto indicative, giacchè è evidente che i problemi che la donna deve affrontare per conciliare il suo lavoro con le esigenze familiari si presentano diversi - ad es. - a seconda che i figli siano in età pre-scolastica (0-6 anni), scolastica (6-14 anni) o post-scolastica (oltre i 14 anni).

Pur tenendo presenti queste riserve, qualche considerazione di massima è possibile sulla base dei risultati disponibili. Una prima osservazione che si può desumere da tali risultati è che non sembra sussistere una relazione sistematica tra retribuzione e numero di figli: peraltro la maggior concentrazione di bassi salari (inferiore a 100.000 lire) sembra sussistere tanto tra le donne con un solo figlio o con due figli conviventi tanto tra quelle con cinque o più figli, mentre tale concentrazione appare poco minore tra le donne con tre o con quattro figli.

Qualora tale risultato potesse considerarsi significativo (il che è peraltro dubbio), si potrebbe spiegare con il fatto che da un lato tra le donne con minor numero di figli prevalgono le più giovani (e quindi con minor anzianità sul lavoro) (v. tavv. 112 e 110) e, dall'altro, con la circostanza che le lavoratrici più prolifiche sono presumibilmente quelle appartenenti a categorie sociali meno elevate e, quindi, adibite a mansioni qualificate o addirittura addette a lavori discontinui e marginali. Ne risulta, comunque la conclusione che le maggiori esigenze economiche che derivano dall'avere una famiglia più numerosa non sono soddisfatte da un più elevato reddito dal lavoro della donna e cio' presumibilmente perchè - ancor meno dell'uomo - questa ha la possibilità

Tav. 112 - Distribuzione delle intervistate secondo l'ammontare della retribuzione e il numero di figli

Retribuzione	Numero di figli					Totale	Numero di casi	Numero medio di figli
	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più			
1 - meno di 50.000 lire	10	8	14	12	17	10	42	2,0
2 - da 51.000 a 100.000 lire	51	51	40	41	42	49	<u>202</u>	1,8
3 - da 101.000 a 150.000 lire	30	32	18	24	33	29	<u>120</u>	1,8
4 - da 151.000 a 200.000 lire	7	8	26	24	8	10	<u>43</u>	2,2
5 - da 201.000 a 250.000 lire	1	-	2	-	-	1	<u>4</u>	1,5
6 - da 250.000 lire e più	-	1	-	-	-	1	<u>2</u>	1,5
Totale	100	100	100	100	100	100		
Numero di casi	<u>201</u>	<u>133</u>	<u>50</u>	<u>17</u>	<u>12</u>	<u>413</u>		

oggettiva e soggettiva di scelta del lavoro in genere e di scelta del lavoro meglio retribuito in particolare come già si è avuto modo di osservarne nel paragrafo 4, cap.III°.

Altro aspetto che vale la pena di porre in rilievo è quello della situazione familiare della donna in relazione alla gravosità del lavoro: durata giornaliera, ore straordinarie, lavoro domenicale e festivo, lunghezza del tragitto dalla casa al luogo di lavoro.

Gli orari di lavoro più gravosi (8 ore e più) si ritrovano in effetti con frequenza massima tra le donne con 1 solo figlio (56% dei casi) (Tav. 113) ma sono molto frequenti anche tra le lavoratrici con 5 e più figli (50%), peraltro assai poco numerose; per le altre lavoratrici e particolarmente per quelle con 3 figli (29%), tra le quali è possibile si concentrino prevalentemente le insegnanti, gli

Tav. 113 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata giornaliera del lavoro ed il numero di figli

Durata del lavoro	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più	Totale	Numero di casi
1 - meno di 4 ore	5	1	2	-	-	4	13
2 - da 4 a meno di 8 ore	39	52	62	54	50	46	143
3 - 8 ore	38	28	2	31	25	31	95
4 - più di 8 e meno di 9	13	12	16	15	25	14	42
5 - 9 ore	2	5	5	-	-	3	15
6 - più di 9 e meno di 10	1	-	-	-	-	0	1
7 - 10 e meno di 11 ore	2	2	-	-	-	2	5
8 - 11 ore e più	-	-	-	-	-	-	1
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>164</u>	<u>86</u>	<u>37</u>	<u>13</u>	<u>8</u>	<u>308</u>	

orari molto prolungati sono relativamente più rari. La distribuzione delle ore straordinarie di lavoro (Tav. 114) non sembra indicare una relazione sistematica con il numero di figli e altrettanto dicasi per il lavoro domenicale e festivo.

Tav. 114 - Distribuzione delle intervistate secondo la frequenza delle ore straordinarie e il numero di figli

Ore straordinarie	Numero di figli					Totale	Numero di casi
	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più		
1 - No	62	62	62	71	50	62	<u>261</u>
2 - Si', occasionalmente	27	22	22	24	43	25	<u>107</u>
3 - Si', regolarmente fino a più di 1 v. al mese ma non tutte le settimane	2	6	4	-	-	4	<u>16</u>
4 - Si', regolarmente tutte le settimane	6	9	12	6	7	8	<u>33</u>
5 - Altre risposte	2	1	-	-	-	1	5
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>200</u>	<u>141</u>	<u>50</u>	<u>17</u>	<u>14</u>	<u>422</u>	

e per le ferie annuali (Tavv. 115-116-117); per la lunghezza del tragitto

Tav. 115 - Distribuzione delle intervistate secondo la frequenza del lavoro domenicale e il numero di figli

Lavoro domenicale	Numero di figli					Totale	Numero di casi
	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più		
1 - No	86	84	87	78	100	86	<u>372</u>
2 - Si', occasionalmente	9	8	8	17	-	8	<u>37</u>
3 - Si', regolarmente	5	8	6	6	-	6	<u>25</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>206</u>	<u>144</u>	<u>52</u>	<u>18</u>	<u>14</u>	<u>434</u>	

Tav. 116 - Distribuzione delle intervistate secondo la frequenza del lavoro nei giorni festivi e il numero di figli

Lavoro nei giorni festivi	Numero di figli					Totale	Numero di casi
	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più		
1 - No	87	87	88	78	93	87	<u>377</u>
2 - Si', occasionalmente	8	6	8	17	7	7	<u>33</u>
3 - Si', regolarmente	5	7	4	6	-	6	<u>23</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>206</u>	<u>144</u>	<u>51</u>	<u>18</u>	<u>14</u>	<u>433</u>	

Tav. 117 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata delle vacanze annuali e il numero di figli

Vacanze annuali	Numero di figli					Totale	Numero di casi
	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più		
1 - 18 giorni feriali	39	36	25	33	-	35	<u>152</u>
2 - 12-17 gg. feriali	27	15	15	17	7	20	<u>89</u>
3 - 6-11 gg. feriali	4	4	8	-	-	4	<u>19</u>
4 - qualche giorno non tutti di seguito	1	-	-	-	-	1	<u>3</u>
5 - niente ferie	6	11	15	6	36	10	<u>43</u>
6 - altre risposte	7	8	2	11	14	7	<u>31</u>
7 - insegnanti	15	25	35	33	43	23	<u>98</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>207</u>	<u>144</u>	<u>52</u>	<u>18</u>	<u>14</u>	<u>435</u>	

tra casa e luogo di lavoro (Tav. 118), si puo' forse parlare di una maggiore frequenza di brevi o brevissimi tragitti per le donne con oltre due figli, come anche abbastanza evidente è il fatto che le poche

Tav. 118 - Distribuzione delle intervistate secondo la durata del tragitto casa-luogo di lavoro e il numero di figli

Tragitto	Numero di figli					Totale	Numero di casi
	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più		
1 - Meno di 1/4 d'ora	31	39	46	28	43	36	<u>156</u>
2 - 1/4 d'ora e meno di 1 ora	46	39	35	33	21	41	<u>177</u>
3 - 1 ora e più	7	4	2	-	7	5	<u>23</u>
4 - Abita nelle immediate vicinanze	15	18	17	33	29	17	<u>75</u>
5 - Mancata risposta	-	-	-	6	-	1	<u>2</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>207</u>	<u>142</u>	<u>52</u>	<u>18</u>	<u>14</u>	<u>433</u>	

donne che lavorano a metà tempo o in modo discontinuo (Tav. 119) sono concentrate prevalentemente tra quelle con 4 o con 5 e più figli.

Evidentemente, solo nel caso in cui la scelta della donna può intervenire come fattore determinante, la situazione familiare è in

qualche misura collegata con le condizioni di lavoro.

Tav. 119 - Distribuzione delle intervistate secondo il regime di lavoro e il numero di figli

Regime di lavoro	Numero di figli					Totale	Numero di casi
	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più		
1 - Tempo pieno	85	92	88	78	79	87	<u>377</u>
2 - Metà tempo	6	2	2	11	-	4	<u>19</u>
3 - Modo discontinuo	9	6	10	11	21	9	<u>37</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>206</u>	<u>143</u>	<u>52</u>	<u>18</u>	<u>14</u>	<u>433</u>	

Un ulteriore rilievo merita il fatto che il numero di figli non sembra avere una chiara influenza sulle assenze dal lavoro e sul ricorso a vacanze supplementari non pagate (Tavv. 120-121).

Tav. 120 - Distribuzione delle intervistate secondo i giorni di assenza nell'ultimo mese e il numero di figli

Numero di giorni di assenza nell'ultimo mese	Numero di figli					Totale	Numero di casi
	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più		
1 - meno di 3 giorni	11	7	10	6	14	9	<u>41</u>
2 - da 3 a 6 giorni	6	5	8	-	7	6	<u>25</u>
3 - 1 settimana e meno di 2	4	2	8	-	7	4	<u>17</u>
4 - 2 settimane e meno di 3	3	3	6	-	-	3	<u>13</u>
5 - 3 settimane e meno di 4	-	-	-	6	-	1	<u>2</u>
6 - tutto il mese	6	3	-	-	-	4	<u>18</u>
7 - nessun giorno di assenza	69	80	69	89	71	73	<u>319</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>142</u>	<u>115</u>	<u>36</u>	<u>16</u>	<u>10</u>	<u>435</u>	

Tav. 121 - Distribuzione delle intervistate secondo la fruizione di vacanze supplementari non pagate e il numero di figli

Vacanze supplementari non pagate	Numero di figli						Numero di casi
	1 figlio	2 figli	3 figli	4 figli	5 figli e più	Totale	
1 - Si	13	14	8	13	-	12	<u>51</u>
2 - No	87	86	92	87	100	88	<u>358</u>
Totale	100	100	100	100	100	100	
Numero di casi	<u>198</u>	<u>134</u>	<u>49</u>	<u>16</u>	<u>12</u>	<u>409</u>	

Resta in sostanza largamente confermata la conclusione di condizioni lavorative assai onerose per le donne con responsabilità familiari, le quali - inoltre - non si trovano in condizione di vantaggio sotto l'aspetto retributivo (Tav. 122). Tale conclusione si rivela sostanzialmente generalizzata, ove si eccettui la categoria delle insegnanti, che - come già abbiamo ripetutamente osservato - è la sola a fruire di condizioni più facilmente conciliabili con le esigenze familiari.

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

1. - Nell'indagine sociale, l'analisi condotta con metodo estensivo e quella condotta con metodo intensivo hanno pregi e inconvenienti diversi, ma equivalenti.

Certo un'analisi statistica di tipo estensivo che si avvalga di dati ufficiali ha il grave inconveniente di imporre uno schema rigido e necessariamente poco articolato: fornisce elementi per lo più assai validi per lo studio di caratteri strutturali, ma non permette di approfondire a sufficienza gli aspetti considerati e molti ne lascia completamente in ombra; essa mal si presta, inoltre, a individuare le relazioni tra i vari fattori in quanto non fornisce che eccezionalmente la possibilità di effettuare l'analisi congiunta di due o più caratteri.

L'analisi sociale di tipo intensivo, per converso, lascia allo studioso la possibilità di spaziare nelle direzioni volute, senza che - almeno in teoria - intervengano limiti all'approfondimento dei fenomeni, al di fuori di quelli da lui stesso accettati nell'impostazione della indagine. Tuttavia, assai più dell'indagine estensiva, essa si rivela difficile da impostare razionalmente e infida da utilizzare nei suoi risultati: necessariamente limitata nella dimensione quantitativa dei casi osservati, dà luogo a risultati spesso difficilmente interpretabili, vuoi per l'eccessivo frazionamento delle frequenze che di volta in volta si viene a determinare nelle tabelle a due o più entrate, vuoi per la difficoltà di scorgere l'insidia delle influenze perturbatrici che distorcono i risultati facendo apparire relazioni spurie e nascondendo relazioni effettive.

Quest'ultimo inconveniente è, invero, proprio anche delle indagini estensive ma è - in quel caso - talora più palese (e, quindi, più facilmente presente alla mente del ricercatore), tal'altra più facilmente eliminabile (o almeno individuabile) con l'uso di appropriate metodologie statistiche. Nel caso delle inchieste sociali intensive, invece, l'impiego di metodologie statistiche atte a ridurre l'inconveniente segnalato diviene assai più complesso e oneroso e, spesso, assai meno utile per l'effettiva migliore interpretazione dei risultati.

Questa premessa alle nostre conclusioni, vuol essere innanzi tutto una giustificazione dei criteri seguiti nella stesura del rapporto.

Non avendo partecipato all'impostazione dell'indagine, né ai criteri di classificazione e di selezione dei risultati, fasi entrambe condotte - per necessità di comparabilità formale - senza tener conto delle particolari realtà del lavoro femminile nei vari Paesi, ci siamo trovati in difficoltà nello stesso inquadramento della problematica.

D'altra parte, non ci è sembrato possibile - in vista anche del ridottissimo tempo a disposizione - tentare un trattamento statistico dei risultati che ne consentisse un commento che vada al di là del loro aspetto descrittivo considerato a grandi linee. E ciò tanto più in quanto tale trattamento statistico avrebbe richiesto in molti casi ulteriori elaborazioni meccanografiche e non avrebbe probabilmente fornito informazioni che ne giustificassero l'onere.

La nostra premessa, peraltro, vuol essere anche un avvertimento al lettore non statistico, troppo spesso indotto ad attribuire ai risultati quantitativi una validità spesso non sufficientemente giustificata, validità che l'eventuale calcolo di "tests di significatività" è ben lungi dal garantire o dall'escludere in sé e per sé, ove non si tenga conto di altre circostanze.

2. - Una seconda premessa è necessario fare prima di richiamare le indicazioni fondamentali emerse dalla ricerca.

La realtà economica e sociale italiana è profondamente differenziata territorialmente, in ragione di un'evoluzione storica differenziale delle varie regioni, che hanno costituito fino ad un secolo fa entità politicamente e culturalmente distinte.

Le fasi alterne dello sviluppo economico che è seguito all'unità nazionale hanno finito per creare un vero e proprio dualismo economico tra diverse zone del territorio italiano, dualismo che - lungi dal tendere ad una progressiva scomparsa - si è anzi accentuato nel periodo di maggiore espansione economica dell'Italia, espansione della quale hanno prevalentemente (se non addirittura quasi esclusivamente) beneficiato alcune regioni settentrionali verso le quali si sono dirette in misura sempre più massiccia consistenti correnti di migrazione provenienti dalle regioni più povere e a più elevato ritmo di incremento demografico.

Questa complessa situazione, che ha portato tra l'altro - di recente - ad un rapido e traumatizzante contatto culture molto diverse, nelle quali la collocazione della donna nella famiglia e nella società era configurata secondo modelli tradizionalmente differenziati, anche se con alcuni tratti comuni, ha creato situazioni spesso confuse e contraddittorie.

Ne consegue: 1) che i risultati nazionali di un'indagine sulle condizioni di lavoro della donna in Italia è la risultante di situazioni territoriali molto variabili ed è, pertanto, illuminante su una situazione media, ma non sulle componenti - differenziate e talora persino antitetiche - che la determinano; 2) che, di conseguenza, i risultati cui essa dà luogo possono essere ingannevoli se di tale realtà composita non si tiene conto; 3) che, nel momento attuale, la realtà oggettiva è in piena fase di trasformazione e riflette presumibilmente gli effetti di una tendenza alla progressiva omogeneizzazione; tale tendenza è effetto di circostanze molteplici: contatti diretti derivanti dalle intense migrazioni interne (sud - nord e campagna - città), influenza esercitata sui modelli di comportamento e sulle stesse condizioni oggettive dai mezzi di comunicazione di massa, lotte sindacali indirizzate sia verso un'evoluzione positiva delle

condizioni oggettive, sia verso una progressiva presa di coscienza da parte dei lavoratori (non necessariamente, però, delle lavoratrici in particolare) dei problemi comuni.

3. - Una terza ed ultima osservazione generale riguarda i limiti interpretativi dei risultati dell'inchiesta (o almeno di taluni risultati), limiti derivanti dall'impossibilità di operare un esame comparativo delle caratteristiche rilevate con le caratteristiche corrispondenti del lavoro dipendente maschile. E', infatti, evidente che - specie per una utilizzazione di confronto internazionale delle caratteristiche che emergono dall'inchiesta - sarebbe necessario o quanto meno opportuno poter chiarire quali aspetti (sia strutturali, sia relativi alle condizioni di lavoro) possano essere interpretati come elementi caratterizzanti il lavoro femminile come tale o, invece, come indicativi di un certo tipo di struttura economica e sociale propria del Paese. Solo eccezionalmente e parzialmente ci è stato possibile - nel corso del rapporto - fornire qualche informazione al riguardo.

Dopo queste indispensabili premesse, cerchiamo di fare il punto su talune conclusioni di massima suggerite dai risultati di cui abbiamo fornito una sommaria descrizione nel corso del rapporto.

4. - Le lavoratrici dipendenti che operano nei settori non agricoli in totale ammontavano nel 1971 a 3.018 mila unità (1) su un complesso di forze di lavoro femminili di 5.292 mila unità; esse ne costituiscono - cioè - il 57%. Il nostro campione ha accertato che le lavoratrici dipendenti italiane sono prevalentemente giovani ed in proporzione pressoché uguali nubili o coniugate, con una prolificità mediamente più bassa di quella della popolazione generale, che solo eccezionalmente vivono sole e pure eccezionalmente sostengono l'onere di familiari improduttivi. La loro istruzione non supera, nella metà dei casi, il livello elementare, ma - nell'altra metà - l'istruzione superiore e universitaria è relativamente più frequente rispetto a quella limitata alle scuole secondarie e inferiori.

---

(1) Tale cifra si ricava dalle rilevazioni ufficiali delle forze di lavoro (cfr. Tav. 1 riportata a p. 4)

I settori professionali più largamente rappresentati sono - nell'ordine - quelli dell'industria dell'abbigliamento, dell'insegnamento, delle attività commerciali, dell'industria meccanica, della pubblica amministrazione; la posizione professionale operaia ricorre più frequentemente di quella impiegatizia e, nell'ambito di ciascuna di esse, le qualifiche intermedie prevalgono su quelle estreme e particolarmente rare sono le qualifiche più elevate; le piccole e medie aziende raccolgono la maggior parte delle lavoratrici, la cui anzianità media di lavoro nell'azienda è piuttosto bassa.

Le caratteristiche strutturali indicano, dunque, talune caratteristiche fondamentali del lavoro femminile dipendente, che si possono riassumere osservando innanzitutto che esso può distinguersi in tre fondamentali categorie: 1) una quota consistente di lavoro operaio prevalentemente di carattere artigianale, in quanto concentrato in mansioni o settori tradizionali dell'artigianato femminile e svolto molto spesso in piccolissime o piccole aziende; 2) una quota consistente di lavoro impiegatizio scarsamente e mediamente qualificato, svolto per lo più nel commercio e nei servizi, una parte del quale relativo a mansioni di insegnamento (scuola materna ed elementare); 3) una modesta quota di lavoro altamente qualificato, quasi esclusivamente svolto nei servizi, con assoluta prevalenza di mansioni di insegnamento (scuole secondarie e superiori).

Altra caratteristica saliente è quella della bassa età media delle lavoratrici che, collegata con la scarsa anzianità di lavoro nell'azienda, suggerisce l'esistenza di un intenso ricambio del lavoro, particolarmente accentuato nel settore industriale e in quello del commercio.

Scarsa qualificazione e forte ricambio testimoniano di un'obiettiva marginalità del lavoro femminile. Le cause di tale marginalità sono certo molteplici:

- a) la domanda di lavoro-insufficiente anche rispetto all'offerta "palese" (che è quasi esclusivamente offerta maschile) - solo in alcune zone del Paese consente un assorbimento dell'offerta "potenziale" (qual'è - quasi sempre - quella femminile);
- b) le possibilità di trasferimento in zone dove la domanda di lavoro è più elevata sono assai minori per le donne, la cui mobilità territoriale individuale è per molteplici ragioni assai inferiore a quella degli uomini;
- c) le riduzioni di occupazione legate a fattori congiunturali operano preferenzialmente sulla manodopera femminile, la quale - inoltre - una volta espulsa dal mercato del lavoro, riesce con maggiori difficoltà a reinserirvisi.
- d) la mancanza di attrezzature sociali e la difficoltà di trovare soluzioni accettabili dei problemi posti dal doppio e triplo lavoro inducono molto spesso le donne ad una scelta del lavoro in funzione di tali esigenze - spesso in contrasto con scelte impegnative - e ancor più spesso le inducono ad abbandonare il lavoro al momento del matrimonio e, ancor più frequentemente, al momento della nascita del 1° o del 2° figlio;
- e) ragioni di costume mantengono tuttora la donna a più bassi livelli di istruzione generale e ne ostacolano la preparazione professionale, oggi indispensabile per accedere a posti di lavoro, stabili e qualificati, nei settori più moderni dell'economia;
- f) una secolare tradizione e un persistente costume, che solo da poco mostra segni di crisi, fa considerare agli uomini italiani ed alle stesse donne il lavoro femminile extra-domestico come una dolorosa necessità piuttosto che come una normale manifestazione di partecipazione paritaria alla vita sociale.

Alle caratteristiche di marginalità e scarsa qualificazione del lavoro femminile fanno eccezione piccole quote di lavoro più o meno altamente qualificato, che - anche se sono certamente in tendenziale aumento - permangono irrilevanti statisticamente.

Un interessante aspetto dell'accentuata tendenza crescente - tendenza tuttora insufficiente a far comparire il fenomeno in una inchiesta campionaria, ma peraltro avvertibile da parte di chi segue da vicino la realtà nazionale - è quello del delinearsi di una iniziale diffusione di mansioni di alto livello di qualificazione in settori un tempo preclusi - di diritto o di fatto - alle donne (ad es., magistratura, alta dirigenza, insegnamento universitario). Anche a tale riguardo, peraltro, si deve osservare che gli ostacoli oggettivi e le resistenze soggettive vanno rapidamente attenuandosi soltanto in quelle mansioni che - sia pure a più alto livello - ripropongono attività tradizionali della donna: così, nelle varie mansioni collegate con l'insegnamento universitario, la percentuale di donne si accresce con ritmo abbastanza notevole e certo molto superiore a quello che si osserva in altre funzioni di analogo livello.

5. - Le condizioni di lavoro della manodopera femminile appaiono assai più gravose di quanto ci si sarebbe potuto attendere: all'infuori di una fascia di orari di lavoro brevi o medi (nella quale si concentrano per lo più particolari mansioni) la grande maggioranza delle lavoratrici è sottoposta ad orari pari o superiori alle otto ore giornaliere, la settimana corta costituisce piuttosto l'eccezione che la regola, le ferie pagate sono mediamente brevi. Non sorprende pertanto di trovare una frequenza relativamente scarsa di lavoro supplementare (ore straordinarie, lavoro festivo), per lo più non volontario.

Gli inconvenienti relativi al lavoro lamentati dalle intervistate (posizione, condizioni ambientali, ecc.) sono molteplici - anche se,

ovviamente, diversi per le operaie e le impiegate - e i rischi professionali, abbastanza frequentemente dichiarati, sono probabilmente ancor più generalizzati di quanto non appaia dai risultati. Vi sono ragioni, infatti, per ritenere che la consapevolezza di tali rischi non sia che scarsamente diffusa - specie tra le operaie.

A questo quadro abbastanza preoccupante fa riscontro una situazione retributiva che si può compendiare nella constatazione di salari prevalentemente assai bassi (non infrequentemente bassissimi), da un punto di vista assoluto oltre che relativo e che solo per una quota modesta di lavoratrici sono integrati da competenze accessorie.

E' superfluo richiamare come queste condizioni siano ancora una volta collegate con la struttura del lavoro femminile e con l'elevato ricambio che lo caratterizza: la retribuzione dipende infatti, ad un tempo dai settori di lavoro, dalla qualifica e dall'anzianità, sì che nei settori marginali, nelle qualifiche meno elevate e nei casi di anzianità di breve durata non sorprende di trovare retribuzioni mediamente basse e non di rado al disotto o al limite della pura sopravvivenza. Tale situazione si inquadra peraltro nella condizione generale che caratterizza il lavoro italiano: infatti, i livelli salariali sono tuttora in Italia inferiori a quelli della maggior parte dei Paesi europei e, nonostante sia da tempo in atto un processo di appiattimento delle retribuzioni, permangono tuttora grosse disparità (settoriali, territoriali, posizionali) che portano ad una emarginazione retributiva del lavoro femminile anche al di là di una situazione giuridica di parità salariale, quasi completamente raggiunta sul piano contrattuale.

Sotto il profilo delle condizioni di lavoro, si può concludere che la donna italiana si trova tuttora in una situazione di incredibile super-sfruttamento ove si eccettuino le quote, ancora assai modeste, di lavoro altamente qualificato e ove si eccettui la categoria delle

insegnanti che gode di una situazione che puo' considerarsi favorevole, se non in senso assoluto, almeno in senso relativo.

Tale super-sfruttamento tende a perpetuarsi attraverso una dequalificazione del lavoro femminile che si determina automaticamente per il fatto che le donne vengono appunto a coprire i posti di lavoro che vengono abbandonati dagli uomini: si tratta di un processo analogo a quello che si osserva come effetto del ricambio demografico e sociale che si attua con le migrazioni, per cui gli immigrati - provenienti da zone depresse e scarsamente qualificati - sostituiscono progressivamente nei posti di lavoro marginali o comunque meno retribuiti i lavoratori di zone economicamente più progredite i quali attraverso la qualificazione migliorano progressivamente la loro condizione professionale.

Si tratta, dunque, di un fenomeno di fondo che non puo' essere affrontato che prendendo piena coscienza del problema nei suoi giusti termini e attraverso una volontà precisa di risolverlo.

6. - Naturalmente, la situazione indicata si presenta ancora più inaccettabile quando si tenga conto che sulla lavoratrice grava anche l'onere del doppio lavoro, che diviene addirittura triplo lavoro se al disbrigo delle faccende domestiche si aggiunge la cura dei bambini come nel caso delle lavoratrici-madri.

Da questo punto di vista la lavoratrice italiana è doppiamente sfavorita: da un lato, infatti, gli uomini italiani sono ancora impreparati psicologicamente a prendere atto della nuova realtà di una compagna che contribuisce con il suo lavoro al reddito familiare e pertanto da considerare su un piano di parità e con la quale collaborare anche nei

compiti domestici; d'altro lato, le strutture sociali non consentono alla lavoratrice-madre di usufruire di quei servizi - soprattutto di quelli per l'infanzia - che la solleverebbero parzialmente dai suoi molteplici compiti e cio' in quanto tali servizi sono assolutamente carenti.

Così, dall'indagine risulta che, nonostante il contributo economico relativamente non indifferente che essa dà alla famiglia (la sua retribuzione-base differisce mediamente di circa 30.000 lire mensili da quella del marito almeno in base alle dichiarazioni fornite dalle donne che hanno risposto al quesito), la lavoratrice dipendente deve sopportare, oltre al gravoso orario di lavoro, l'onere sia della conduzione della casa e del disbrigo delle faccende domestiche, sia della custodia e cura dei figli: quando essa è al lavoro, tali funzioni sono per lo più svolte da familiari (ascendenti, nella maggior parte dei casi) che con essa collaborano, talora (ma piuttosto raramente) da personale di servizio, mentre assolutamente eccezionale e parziale deve considerarsi la collaborazione del marito.

7. - Di fronte ad una condizione che non è certo retorico definire drammatica, sarebbe fuori luogo sorprendersi della scarsa proporzione di donne che dichiarano di lavorare per ragioni non economiche. Ben si comprende, infatti, come i così gravi sacrifici che comporta in Italia il conciliare un lavoro dipendente con la responsabilità familiare induca le donne sposate e soprattutto quelle con figli a rinunciare al lavoro quando le condizioni economiche della famiglia lo consentano. Non a caso le insegnanti, il cui orario di lavoro è meno oneroso, sono quelle che dichiarano meno infrequentemente di lavorare per ragioni non economiche .

Sarebbe, pero', forse troppo schematica una conclusione che facesse risalire esclusivamente a condizioni oggettive la scarsa frequenza di motivazioni non economiche del lavoro tra le donne italiane.

E sarebbe, d'altra parte, opinabile la conclusione che l'unica via per inserire un maggior numero di donne nella produzione sia quella di generalizzare il "tempo parziale" (che è in Italia finora una soluzione pressoché ignorata).

8. - Per quanto riguarda, infatti, la prima osservazione, si puo' rilevare che - cosi' come la necessità economica costituisce una spinta sufficiente a far accettare sacrifici sia pur molto gravi - anche uno stimolo di altra natura potrebbe sortire effetti analoghi se fosse veramente sentito e diffuso e proprio questo stimolo d'altra parte potrebbe e dovrebbe costituire un elemento determinante anche per mutare la situazione oggettiva.

Se la donna fosse pienamente consapevole che la sua condizione di subordinazione e discriminazione - nel lavoro come nella famiglia - è una condizione storica che puo' essere mutata, anche se per mutarla è necessario lottare, se tale consapevolezza le permettesse di acquisire coscienza che una progressiva parità con l'uomo, effettiva e non illusoria, non significa ottenere una certa libertà di comportamento (sessuale e non), ma significa essere inserita nella comunità - economica e sociale - in maniera autonoma al pari dello uomo con gli stessi doveri ma con gli stessi diritti, essa potrebbe contribuire a mutare la sua condizione: a) pretendendo una istruzione generale e professionale adeguata che le permettesse un inserimento non marginale nel lavoro e - una volta sposata - una parità nei confronti

del marito; b) pretendendo dall'uomo di essere considerata una vera compagna piuttosto che l'"angelo del focolare" e chiedendogli quindi una collaborazione anche per i compiti familiari meno graditi e più gravosi; c) lottando sindacalmente per rivendicare i suoi diritti di lavoratrice, ma lottando anche per ottenere dalla società il riconoscimento dei suoi diritti in quanto donna, per vincere atteggiamenti sociali ormai superati.

E' sempre difficile stabilire in che misura il mutamento delle strutture influisca sugli atteggiamenti e in che misura la progressiva trasformazione di questi acceleri il mutamento delle strutture. Si tratta di un processo dialettico ed è, quindi, inutile e, tutto sommato anti-scientifico, insistere a voler identificare la causa e l'effetto.

Quello che sembra indiscutibile è che il problema del lavoro femminile e il problema femminile in genere è ancora lungi dall'essere risolto e che in particolare la sua soluzione in Italia è certo ancora molto lontana.

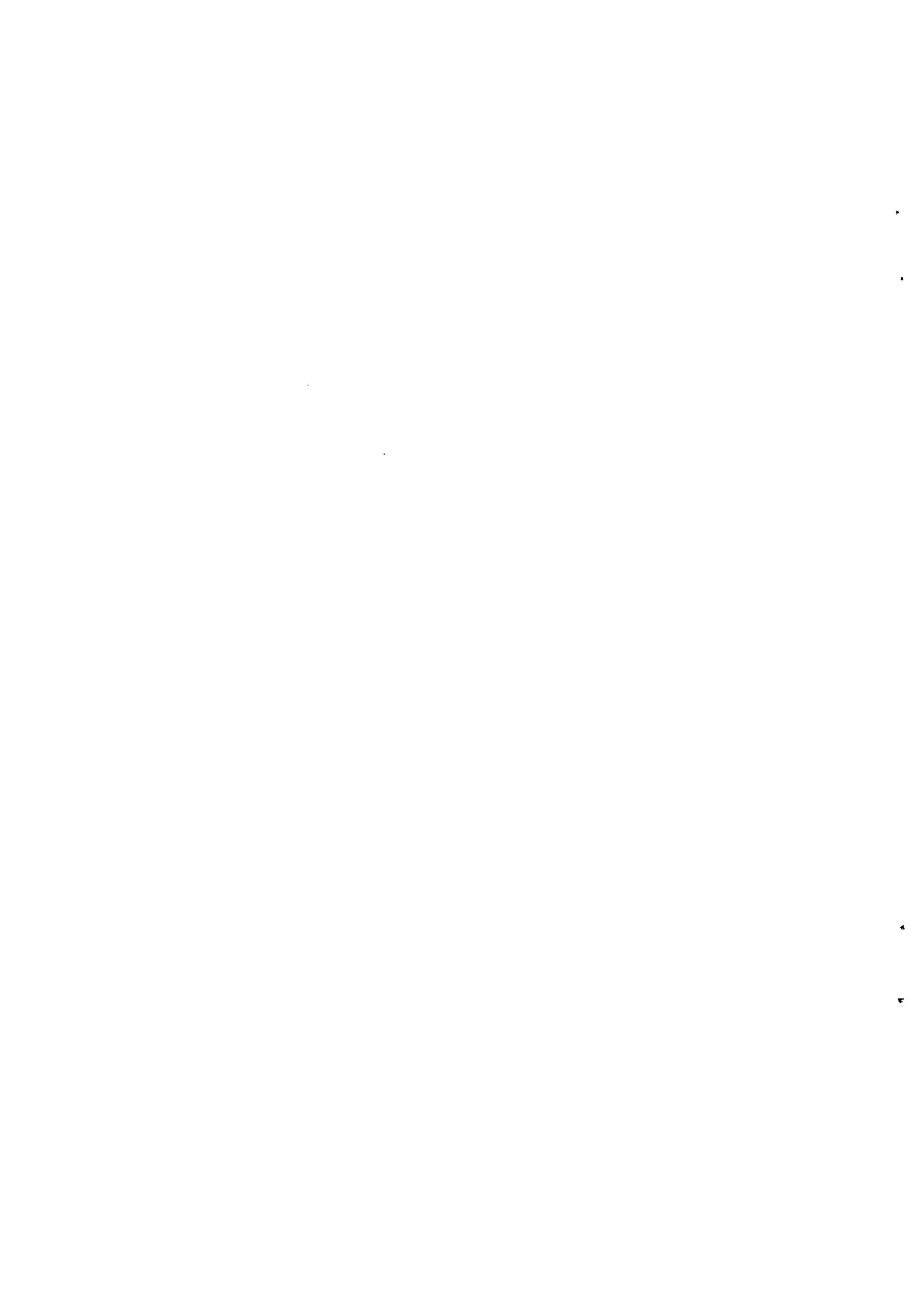
9. - Circa l'adozione generalizzata del "tempo parziale" come soluzione del problema - spesso proposta ed anche largamente sperimentata in molti Paesi - si tratta - come dicevamo - di materia assai opinabile.

A nostro avviso, il "tempo parziale" - ove adottato solo per la lavoratrice - non costituisce una soluzione, ma rischia di contribuire a perpetuare la discriminazione della donna, nella famiglia come nel lavoro. Nella famiglia, perché consentendo alla donna nei confronti dell'uomo una maggiore disponibilità di tempo da dedicare alla casa, giustificherebbe che essa ed essa sola si accolli l'onere delle faccende domestiche e della cura dei figli;

nel lavoro, perché inevitabilmente si avrebbe come conseguenza il permanere vuoti della marginalizzazione del lavoro femminile, vuoti delle maggiori difficoltà per la donna di un avanzamento professionale nell'ambito dell'azienda.

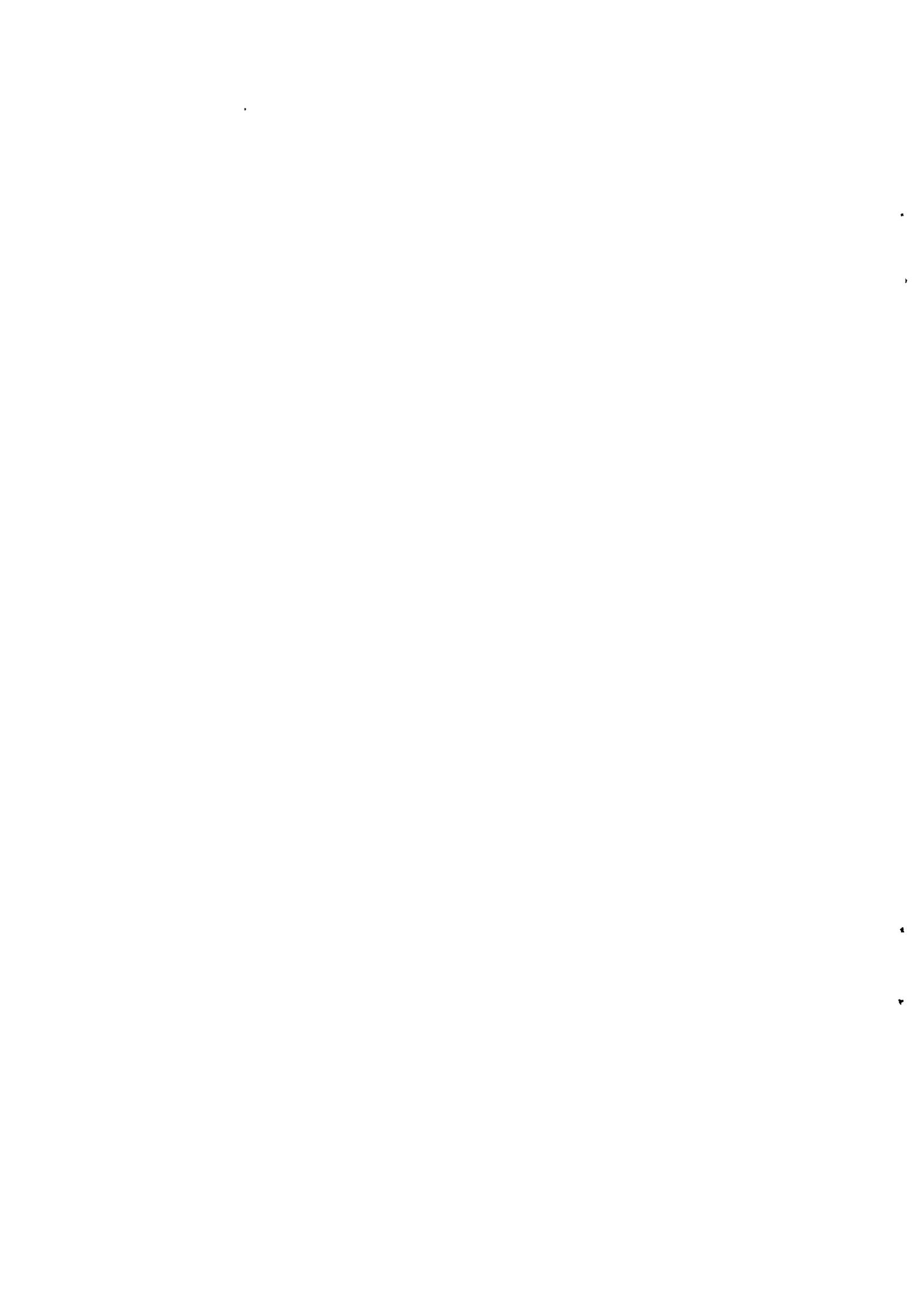
Inoltre, questo verrebbe a costituire per la società un alibi per accantonare ogni serio impegno di adeguamento quantitativo e qualitativo dei servizi sociali: dagli asili-nido alla scuola dell'obbligo integrata, dalle soluzioni sociali di caseggiato dei servizi domestici ad una nuova concezione dell'edilizia abitativa in genere e della strutturazione urbanistica dei quartieri.

Più che il "mezzo tempo" per le lavoratrici, la riduzione progressiva degli orari di lavoro per i lavoratori di entrambi i sessi dovrebbe essere, invece, la soluzione cui tendere; uomini e donne, avendo a disposizione maggior tempo, potrebbero collaborare nella casa e nella cura dei bambini - ai quali del resto è necessaria la presenza di entrambi i genitori perché la loro evoluzione psichica si svolga in modo equilibrato - e potrebbero insieme o ciascuno per proprio conto impiegare il tempo residuo per qual complesso di attività sociali, dalle quali oggi molti lavoratori sono largamente esclusi, ma che sono pressoché un miraggio soprattutto per le lavoratrici.



MAKROTEST S.p.A. - via Carducci, 22 - 20123 Milano T.875353  
(Indagine n. 434)

INDAGINE SULLE DONNE ITALIANE CHE  
LAVORANO IN POSIZIONE DIPENDENTE



SPAZIO RISERVATO ALLA SEZIONE CODIFICA E COERENZA			
Coerenza			Questionario n. 1
Codifica			

1. Qual è il Suo stato civile ? (INTERVISTATRICE : CI INTERESSA LO STATO CIVILE REALE DELL'INTERVISTATA)

SK 1 / 6

- nubile 1
- coniugata 2
- vedova 3
- divorziata 4
- separata 5
- non sa 9
- mancata risposta 0

SK 1

col. 1

2. Mi può dire in che anno ed in che mese Lei è nata ?

anno di nascita \_\_\_\_\_ mese \_\_\_\_\_

/7

col. 2

3. Lei ha dei figli ? (CONSIDERARE ANCHE I FIGLI ADOTTIVI E GLI EVENTUALI FIGLI DEL MARITO O DELLA PERSONA CON LA QUALE L'INTERVISTATA CONVIVE)

/ 8

- Sì N → Quanti ? \_\_\_\_\_
- No Y

col. 3

**PER LE INTERVISTATE CHE HANNO FIGLI**

4. Vorrei ora che Lei mi dicesse, per ognuno dei Suoi figli: sesso; età; se vanno o no a scuola (compresa la scuola materna), o se lavorano.

(INTERVISTATRICE : VANNO INCLUSI TUTTI I FIGLI CHE VIVONO CON L'INTERVISTATA, CIOE' PRESSO LO STESSO DOMICILIO; CONSIDERARE SIA I FIGLI LEGITTIMI, SIA QUELLI DEL MARITO, SIA QUELLI ADOTTATI)

	/9	/10-16		/17-23									
		SESSO		ETA' (indicare l'anno di nascita di ciascun figlio)	Non va ancora a scuola (a)	Frequenta la scuola materna (b)	Frequenta la scuola elementare (b)	Frequenta la scuola media-inferiore (b)	Frequenta la scuola media-superiore (b)	Frequenta l'Università (b)	Non va più a scuola e non lavora (c)	Lavora (d)	
		M	F										
1° figlio	1	1	2		1	2	3	4	5	6	7	8	9
2° figlio	2	1	2		1	2	3	4	5	6	7	8	9
3° figlio	3	1	2		1	2	3	4	5	6	7	8	9
4° figlio	4	1	2		1	2	3	4	5	6	7	8	9
5° figlio	5	1	2		1	2	3	4	5	6	7	8	9
6° figlio	6	1	2		1	2	3	4	5	6	7	8	9
7° figlio	7	1	2		1	2	3	4	5	6	7	8	9
8 figli e più	8												

SPAZIO RISERVATO ALL'UFFICIO

(Prima colonna)

M.R.	0
M. (a)	1
M. (b)	2
M. (c)	3
M. (d)	4
F. (a)	6
F. (b)	7
F. (c)	8
F. (d)	9

(Seconda colonna)

M.R.	0
meno di 3 anni	1
da 3 a 6 anni	2
da 6 a 14 anni	3
da 14 a 18 anni	4
da 18 a 21 anni	5
più di 21 anni	6
col. 12	
5 figli	0
6 figli	1
7 figli e più	2

1° figlio (a)	col.4	col.5
2° figlio (a)	col.6	col.7
3° figlio (a)	col.8	col.9
4° figlio (a)	col.10	col.11
	col.12	

5. Mi può dire con quali persone Lei vive (OLTRE AGLI EVENTUALI FIGLI) ?

col. 13

/24

- vivo sola 1
- solamente con il marito 2
- abito con il marito, presso altre persone 3
- con un convivente 4
- con i genitori 5
- con altre persone 6
- altre risposte (SPECIFICARE) 7

\_\_\_\_\_

- mancata risposta 0

6. Tra le persone che vivono con Lei, escludendo i figli, ve ne è qualcuna che è a Suo carico ?  
(O A CARICO DELL'INTERVISTATA O A CARICO DEL MARITO)

col. 14

CON "PERSONA A CARICO" INTENDIAMO QUELLA PERSONA I CUI BISOGNI ECONOMICI VENGONO SODDISFATTI DAL NUCLEO NEL  
QUALE ESSA VIVE (ESCLUDERE LE DOMESTICHE FISSE)

col. 15

/25

- la madre dell'intervistata 1
  - il padre dell'intervistata 2
  - la suocera dell'intervistata 3
  - il suocero dell'intervistata 4
  - il marito dell'intervistata 5
  - altri membri della famiglia  
(nipoti, zii, cugini, .....)
  - altre persone 7
  - nessuna persona a carico 8
  - mancata risposta 0
- } → PROSEGUIRE CON DOM. 7
- } → PASSARE A DOM. 8

01  
02  
04  
08  
16  
32  
64  
99  
00

7. Quante sono perciò le persone a Suo (o a Vostro) carico ?

col. 16

/26

numero \_\_\_\_\_

8. Mi può dire qual è l'ultima classe scolastica che Lei ha frequentato (o che sta frequentando) ?

col. 17

/27

/28

\_\_\_\_\_

8a. A che età Lei ha terminato gli studi ?

col. 18

/29

a \_\_\_\_\_ anni

sto ancora studiando 1

9. Mi può dire qual è il titolo di studio che Lei ha conseguito ? (REGISTRARE L'ULTIMO TITOLO DI STUDIO CONSEGUITO)

col. 19

/30

/31

\_\_\_\_\_

ALLE INTERVISTATE CHE NON STANNO ANCORA STUDIANDO

10. Dopo aver terminato gli studi, Lei ha frequentato qualche corso o qualche altra scuola ?

/ 32

- Sì S → Quale ? \_\_\_\_\_  
- No 1

10a. Nell'azienda o nelle aziende presso la (le) quale (i) Lei ha lavorato, ha mai ricevuto addestramenti particolari per poter svolgere il Suo lavoro ?

col. 20

/ 33

- Sì S → Di che tipo ? \_\_\_\_\_  
- No 1

SE SÌ

10b. Mi può dire quanto è durato il periodo di addestramento ?

/34

\_\_\_\_\_

11. Mi può descrivere il tipo di attività che svolge l'azienda nella quale Lei lavora ?

col. 21

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

INTERVISTATRICE : CLASSIFICARE L'ATTIVITA' DUE VOLTE: PRIMA IN UNA DELLE 3 GRANDI CATEGORIE (INDUSTRIA / COMMERCIO / ALTRO); POI IN UNO DEI SETTORI SOTTOINDICATI.

col. 22

CATEGORIA DELL'ATTIVITA' : - attività di tipo industriale (cioè produce e vende) 1  
- attività di tipo commerciale (cioè acquista e vende) 2  
- altra attività 3

SETTORI DELLE ATTIVITA' DI TIPO INDUSTRIALE

/ 35-36

- industria tessile e industria per la produzione di fibre artificiali e sintetiche 10
- industria dell'abbigliamento (vestiti, scarpe, borse, pellicce, confezioni in pelle, ecc.) 11
- industria alimentare, delle bevande e del tabacco 12
- industria chimica, petrolchimica, farmaceutica, delle vernici, dei detersivi, ecc. 13
- industria editoriale, grafica e tipografica 14
- industria meccanica, elettrica, per costruzioni metalliche, elettrotecnica 15
- industria edilizia (costruzione case, strade, ponti, installazioni) 16
- ALTRO TIPO DI INDUSTRIA, diverso da quelli elencati sopra (SPECIFICARE) 17

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

TRASPORTI E COMUNICAZIONI

- Poste e Telegrafi 21
- Trasporti 22

SETTORI DELLE ATTIVITA' DI TIPO COMMERCIALE

- commercio all'ingrosso	30
- grande magazzino	31
- supermercato e catena di negozi alimentari	32
- negozio non appartenente a catene (indipendente)	33
- Banche ed altri Istituti finanziari	34
- Assicurazioni	35
- altri tipi di aziende commerciali (SPECIFICARE)	36

---

ALTRE ATTIVITA'

SERVIZI

- industria alberghiera (alberghi, caffè, ristoranti)	40
- ospedali, cliniche, ambulatori medici, dentistici, ecc.	41
- servizi sociali (ad es. Croce Rossa)	42
- parrucchieri, istituti di bellezza	43
- associazioni professionali, organizzazioni economiche, sindacati, club turistici, ecc.	44
- lavora presso un libero professionista (avvocato, architetto, ecc.)	45
- altra azienda fornitrice di servizi, diversa da quelle elencate (SPECIFICARE)	46

---

SERVIZI PUBBLICI

- insegnamento	50
- ministeri e loro uffici distaccati	53
- Pubblica Amministrazione locale	54
- Enti Pubblici e Parastatali (INAM, INPS, ecc.)	55
- altri tipi di servizi di interesse pubblico (SPECIFICARE)	52

---

AGRICOLTURA

60

12. Mi può dire quante persone lavorano abitualmente nella Sua azienda ? (INDICARE SIA OPERAI CHE IMPIEGATI E RIFERIRSI ALLA SEDE NELLA QUALE L'INTERVISTATA LAVORA, ANCHE SE SI TRATTA DI UNA FILIALE, DI UNO STABILIMENTO, DI UN NEGOZIO, ecc.)

col. 23

/ 37

n. \_\_\_\_\_

13. Da quanto tempo Lei lavora in questa azienda ?

col. 24

/ 38

14. Quali sono le Sue mansioni nell'azienda presso la quale lavora ? INDICARE LE FUNZIONI (ad esempio: dattilografia, stenodattilografia, contabile, archivistica, ecc.) E FARSI DESCRIVERE IN MODO DETTAGLIATO IL TIPO DI LAVORO SVOLTO QUOTIDIANAMENTE

col. 25

/39

/40

col. 26

15. Nella Sua azienda, la mansione a Lei assegnata viene svolta ..... (LEGGERE ALL'INTERVISTATA)

col. 27

/ 41

- solamente da donne 1
- prevalentemente da donne 2
- indifferentemente da uomini e donne 3
- prevalentemente da uomini 4
- non so 9
- mancata risposta 0

16. Lei sa se esiste un contratto collettivo di lavoro in vigore per il settore nel quale Lei lavora ? (PER "CONTRATTO COLLETTIVO" SI INTENDE L'ACCORDO CONCLUSO TRA I RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E I DATORI DI LAVORO, ALLO SCOPO DI FISSARE LE PRINCIPALI CONDIZIONI DI LAVORO E DI SALARIO)

col. 28

/42

- Sì, esiste  → CONTINUARE CON DOM. 16a E 16b
- No, non esiste 1
- non so 2 → PASSARE A DOM. 17
- mancata risposta 0

**SE SÌ**

16a. Lei possiede il testo o un estratto di questo contratto ?

- Sì 4
- No 5
- non so 6
- mancata risposta 3

16b. Lei conosce il contenuto di questo contratto ?

- Sì, lo conosco 7
- Sì, ne conosco alcune cose 8
- No, non lo conosco 9
- mancata risposta X

17. Qual è la Sua esatta qualifica professionale ?

col. 29

43 / 44

a) OPERAIA

- apprendista 01 1
- operaia comune 02 2
- operaia qualificata 03 3
- operaia specializzata 04 4
- tecnico intermedio 05 5
- altre risposte (SPECIFICARE) 06

- non so 09
- mancata risposta 00

b) IMPIEGATA

- apprendista 10
- impiegata subalterna 11
- impiegata d'ordine 12
- impiegata di concetto 13
- impiegata di concetto con funzioni direttive 14
- dirigente 15
- altre risposte (SPECIFICARE) 16

- non so 19
- mancata risposta 20

c) LAVORATRICE AGRICOLA

- bracciante 30
- salariata fissa 31
- salariata semi-fissa 32
- altro (specificare) 33

d) ALTRO TIPO DI QUALIFICA (SPECIFICARE)

col. 30

18. Lei lavora in modo continuativo, oppure lavora in maniera discontinua ? (DISCONTINUO = LAVORO OCCASIONALE, STAGIONALE)

col. 31

- / 45
- IN MODO CONTINUATIVO 
    - . lavoro a tempo pieno 1
    - . lavoro a metà tempo 2
  - IN MODO DISCONTINUO
    - . irregolarmente 3
    - . stagionalmente 5
    - 6
  - ALTRE RISPOSTE (SPECIFICARE) 4
  - Mancata risposta 0
- } → PORRE DOM. 18a  
 } → PASSARE A DOM. 19

1  
2  
3  
4  
0

18a. Mi può dire quante ore di lavoro Lei fa complessivamente in una settimana ?

/45

ore \_\_\_\_\_

**A TUTTE**

19. Quanti giorni di lavoro Lei fa in una settimana ?

col. 32

- / 47
- 5 giorni 1
  - 6 giorni (5 giorni e  $\frac{1}{2}$ ) 2
  - a metà tempo: tutte le mattine 3
  - a metà tempo: tutti i pomeriggi 4
  - a metà tempo: 3 giorni completi alla settimana 5
  - altre risposte (SPECIFICARE) 6
- 
- mancata risposta 0

20. Dove Lei lavora tutti seguono un orario normale oppure vi sono dei turni ?

col. 33

- / 48
- orario normale 1  $\longrightarrow$  PASSARE A DOM. 21
  - turni   $\longrightarrow$  PROSEGUIRE CON DOM. 20a.

20a. Si tratta di turni per gruppi di lavoratori, di turni individuali o di tutti e due ?

- turni per gruppi di lavoratori 2
- turni individuali 3
- entrambi 4
- non so 9
- mancata risposta 0

21. Lei ha un orario di lavoro regolare, cioè fa tutti i giorni lo stesso orario, oppure no ?  
(SE UN SOLO GIORNO ALLA SETTIMANA E' DIVERSO, CONSIDERARE "ORARIO REGOLARE")

col. 34

- / 49
- Sì, faccio tutti i giorni lo stesso orario 1  $\longrightarrow$  PROSEGUIRE CON DOM. 22 E SUCCESSIVE
  - No 2
  - non so 9
  - mancata risposta 0
  - altra risposta (SPECIFICARE) \_\_\_\_\_
- }  $\longrightarrow$  PASSARE A DOM. 25

22. Mi può dire qual è la durata normale della Sua giornata di lavoro ?

col. 35

(NON CONSIDERARE IL LAVORO STRAORDINARIO, DESIDERIAMO RILEVARE GLI ORARI FISSI E ABITUALI)

/50  
ore \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ minuti

23. Generalmente, a che ora inizia a lavorare ?

col. 36

/ 51  
ore \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ minuti

col. 37

col. 38

col. 39

24. Generalmente, a che ora finisce di lavorare ?

/ 52

ore \_\_\_\_\_ e minuti \_\_\_\_\_

col. 40

col. 41

col. 42

col. 43

**A TUTTE LE INTERVISTATE**

25. Lei deve timbrare qualche cartellino o firmare una lista di presenza ?

/ 53

- Si 1
- No 2
- mancata risposta 0

col. 44

1

2

0

26. Le capita qualche volta di lavorare di notte ?

(DI NOTTE = TRA LE 22 E LE 6)

(QUALCHE VOLTA = SENZA ALCUNA FREQUENZA, SENZA ALCUNA REGOLARITA')

- Si 3
- No 4
- mancata risposta 5

col. 45

1

2

0

27. Generalmente, quanto tempo ha a disposizione per l'intervallo del pasto di mezzogiorno ?

/ 54

\_\_\_\_\_

col. 46

28. Nel corso della giornata di lavoro, Lei ha degli intervalli di riposo, oltre all'intervallo del pasto di mezzogiorno ? (INTENDIAMO INTERVALLI REALI E NON TEORICI, CIOE' QUEGLI INTERVALLI CHE L'INTERVISTATA FA EFFETTIVAMENTE)

/ 55

- Si 1 → PROSEGUIRE CON DOM. 29
  - No 2
  - altra risposta (SPECIFICARE) 3
  - \_\_\_\_\_
  - mancata risposta 0
- } → PASSARE A DOM. 30

col. 47

**SE SI'**

29. Mi può dire la durata di questi intervalli ?

col. 48

**MATTINO**

col. 49

			/ 56
PRIMO INTERVALLO	: meno di 10 minuti	1	
	10 minuti e meno di 15	2	
	15 minuti e più	3	
SECONDO INTERVALLO	: meno di 10 minuti	4	
	10 minuti e meno di 15	5	
	15 minuti e più	6	
MANCATA RISPOSTA		7	

01

02

04

08

16

32

00

col. 50

**POMERIGGIO**

col. 51

			/ 57
PRIMO INTERVALLO	: meno di 10 minuti	1	
	10 minuti e meno di 15	2	
	15 minuti e più	3	
SECONDO INTERVALLO	: meno di 10 minuti	4	
	10 minuti e meno di 15	5	
	15 minuti e più	6	
MANCATA RISPOSTA		7	

01

02

04

08

16

32

00

30. Le capita di fare delle ore in più rispetto al Suo normale orario di lavoro ?  
(SIA RETRIBUITE CHE NON RETRIBUITE)

col. 52

/58

- Sì  → CONTINUARE CON DOM. 30a
- No  1 } → PASSARE A DOM. 32
- mancata risposta  0 }

30a. Le capita occasionalmente (cioè senza alcuna regolarità), oppure regolarmente (cioè con una certa frequenza) ?

- occasionalmente  2 → PASSARE A DOM. 32
- regolarmente  → CONTINUARE CON DOM. 30b E 31

30b. Mi può dire con quale frequenza ?

- meno di 1 volta al mese 3
  - 1 volta al mese 4
  - più di 1 volta al mese, ma non tutte le settimane 5
  - tutte le settimane 6
  - in certi periodi dell'anno 7
  - altre risposte (SPECIFICARE) 8
- 
- non so 9
  - mancata risposta X

31. Mi può dire qual è la ragione principale per la quale Lei fa delle ore "in più" ?

col. 53

	/59
- per esigenze, motivi personali (1)	1
- per esigenze del datore di lavoro	2
- per esigenze generiche di lavoro	3
- per inventario o bilancio	4
- perchè ci sono dei periodi dell'anno in cui il lavoro è maggiore	5
- altre risposte (SPECIFICARE)	6
<hr/>	
- non so	9
- mancata risposta	0

(1) Può decidere autonomamente di fare delle ore in più quando vuole.

A TUTTE

32. Di solito, quanto tempo impiega per raggiungere il Suo posto di lavoro ?

col. 54

/60

33. Mi può dire in che modo Lei raggiunge di solito il Suo posto di lavoro ? (SE DIVERSITA' STAGIONALE, CERCHIARE "ALTRE RISPOSTE" E SPECIFICARE)

col. 55

	/61
- a piedi	1
- in tram o in autobus di città	2
- in treno	3
- in treno pullman e tram/autobus	4
- con la mia macchina	5
- con la macchina di un'altra persona	6
- con la macchina dell'azienda	7
- con un mezzo di trasporto della azienda che raccoglie i dipendenti	8
- con la moto o il ciclomotore	9
- con la bicicletta	X
- altre risposte (SPECIFICARE)	Y
<hr/>	
- mancata risposta	0

34. Le capita di lavorare occasionalmente (cioè senza alcuna regolarità) o regolarmente (cioè con una certa frequenza) la domenica ?

col. 56

- |                             |                          |                             |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|
|                             | / 62                     |                             |
| - non mi capita mai         | 1                        | } → PASSARE A DOM. 35       |
| - mi capita occasionalmente | 2                        |                             |
| - mi capita regolarmente    | <input type="checkbox"/> | } → PROSEGUIRE CON DOM. 34a |
| - mancata risposta          | 0                        |                             |

34a. Le capita "in certi periodi dell'anno", oppure "durante tutto l'anno" ? E con quale frequenza ?

a) in certi periodi dell'anno

- tutte le domeniche 3
- più di una domenica al mese 4
- una domenica al mese 5
- meno di una domenica al mese 6

b) durante tutto l'anno

- tutte le domeniche 7
- più di una domenica al mese 8
- una domenica al mese 9
- meno di una domenica al mese X

Mancata risposta Y

35. Escludendo le domeniche, Le capita di lavorare occasionalmente o regolarmente in giorni festivi ? (IL SABATO NON E' DA CONSIDERARE)

col. 57

- |                             |                          |                             |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|
|                             | / 53                     |                             |
| - non mi capita mai         | 1                        | } → PASSARE A DOM. 36       |
| - mi capita occasionalmente | 2                        |                             |
| - mi capita regolarmente    | <input type="checkbox"/> | } → PROSEGUIRE CON DOM. 35a |
| - mancata risposta          | 0                        |                             |

35a. Con quale frequenza ?

- tutti i giorni di riposo 3
- un giorno di riposo su due 4
- un giorno di riposo su tre 5
- meno di un giorno su tre 6
- altra risposta (SPECIFICARE) 7

-----  
- mancata risposta 8

36. Nel 1970 quanti giorni di ferie Lei ha preso ?  
(SI INTENDONO GIORNI LAVORATIVI PAGATI, CIOE' TUTTI I GIORNI DI LAVORO ESCLUSE LE DOMENICHE, GIORNI FESTIVI O ALTRI GIORNI CONSIDERATI NON LAVORATIVI IN BASE AL CONTRATTO DI LAVORO)

col. 58

- |  |      |
|--|------|
|  | / 64 |
| - periodo continuativo di 18 giorni lavorativi o più | 1    |
| - periodo continuativo da 12 a 17 giorni lavorativi  | 2    |
| - periodo continuativo da 6 a 11 giorni lavorativi   | 3    |
| - qualche giorno                                     | 4    |
| - non ho preso ferie nel 1970                        | 5    |
| - altra risposta (SPECIFICARE)                       | 6    |

LA DOMANDA NON VA POSTA ALLE INSEGNANTI

-----  
- non so 9  
- mancata risposta 0

37. Nel 1970 Lei ha preso giorni di vacanza non pagati, oltre al periodo di ferie che Le spettava ?

col. 59

- / 65
- Sì                    1                    →    Quanti giorni ? \_\_\_\_\_
- No                    2
- non so                3
- mancata risposta    0

**NON PORRE LA DOM. 38 ALLE DONNE SOLE E SENZA FIGLI**

38. Il periodo delle Sue ultime ferie ha coinciso con il periodo di ferie di Suo marito e/o dei Suoi figli ?

col. 60

- / 66
- ha coinciso con il periodo di ferie di mio marito                    1
- ha coinciso con il periodo di ferie dei figli                            2
- ha coinciso sia con il periodo di ferie del marito che con quello dei figli                            3
- non ha coinciso nè con il periodo di ferie del marito, nè con quello dei figli                            4
- altra risposta (SPECIFICARE)    5
- \_\_\_\_\_
- mancata risposta    0

39. Nell'ultimo mese in cui Lei ha lavorato, Lei ha fatto dei giorni di assenza ? (ESCLUDERE I GIORNI FESTIVI)

col. 61

- / 67
- Sì                                        →    Mi può dire quanti giorni ? (INDICARE ANCHE LA MEZZA GIORNATA)
- \_\_\_\_\_
- No                    Y                    →    PASSARE A DOM. 41

**SE E' STATA ASSENTE**

col. 62

40. Mi può dire quali sono stati i motivi di questa Sua assenza ?

col. 63

- / 68
- permessi "vari" (\*)    1    01
- malattia personale    2    02
- malattia o vacanza di un figlio    3    04
- malattia di un componente della famiglia    4    08
- necessità di tipo domestico    5    16
- avevo delle pratiche da sbrigare    6    32
- altri motivi (SPECIFICARE)    7    64
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- mancata risposta    0    00

(\*) Permessi "vari" = permessi per nascite, matrimoni, funerali, comunioni; oppure obblighi civici, cioè testimonianze in tribunale, votazioni, ecc.

**A TUTTE**

41. Mi può dire in che modo Lei viene pagata ?

col. 64

- / 69
- in contanti o con assegno 1
  - parte in denaro e parte in natura  
(cioè: vitto, alloggio, ecc.) 2
  - ho un "fisso", più le mance 3
  - solo mance 4
  - altra risposta (SPECIFICARE) 5
- 
- mancata risposta 0

**PER LE INTERVISTATE CHE HANNO UNA PARTE DEL SALARIO PAGATA IN NATURA**

42. Qual è la parte di salario che Lei percepisce in natura rispetto al salario che Lei percepisce in denaro ?

col. 65

- / 70
- 1/5 del salario 1
  - 2/5 del salario 2
  - 1/2 del salario 3
  - altra risposta (SPECIFICARE) 4
- 
- non so 9
  - mancata risposta 0

43. Mi può dire ogni quanto tempo Lei viene pagata ?

col. 66

- / 71
- ogni settimana 1
  - ogni 15 giorni 2
  - ogni mese 3
  - altra risposta (SPECIFICARE) 4
- (UN ANTICIPO NEL CORSO DEL MESE E IL SALDO A FINE  
MESE = PAGATA OGNI 15 GIORNI)
- 

44. Mi può dire come viene calcolato il Suo salario di base ?

col. 67

- / 72
- a ora 1
  - a giornata 2
  - a settimana 3
  - a mese 4
  - a cottimo individuale 5
  - a cottimo di gruppo 6
  - a pezzo 7
  - a percentuale 8
  - non so 9
  - altre risposte (SPECIFICARE) X
- 
- mancata risposta 0

45. Mi può dire qual è il Suo salario o stipendio netto, cioè escluse le trattenute ?  
(INDICARE IL SALARIO NETTO E L'UNITA' DI TEMPO : MESE, SETTIMANA, ECC.)

col. 68

Lire \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

SE L'INTERVISTATA NON RISPONDE, MOSTRARE IL CARTELLINO A

- / 73
- fino a 25.000 1
  - da 26.000 a 50.000 lire 8
  - da 51.000 a 75.000 lire 2
  - da 76.000 a 100.000 lire X
  - da 101.000 a 125.000 lire 3
  - da 126.000 a 150.000 lire Y
  - da 151.000 a 200.000 lire 4
  - da 201.000 a 250.000 lire 5
  - da 251.000 a 300.000 lire 6
  - oltre 300.000 lire 7
  - non so 9
  - mancata risposta 0

**PER LE INTERVISTATE SPOSTATE O CONVIVENTI**

46. Qual è il salario o lo stipendio netto di Suo marito ?  
(REGISTRARE IL SALARIO O LO STIPENDIO NETTO PRECISANDO L'UNITA' DI TEMPO AL QUALE SI RIFERISCE)

col. 69

Lire \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

SE L'INTERVISTATA NON RISPONDE, MOSTRARE IL CARTELLINO A

- / 74
- fino a 25.000 lire 1
  - da 26.000 a 50.000 lire 8
  - da 51.000 a 75.000 lire 2
  - da 76.000 a 100.000 lire X
  - da 101.000 a 125.000 lire 3
  - da 126.000 a 150.000 lire Y
  - da 151.000 a 200.000 lire 4
  - da 201.000 a 250.000 lire 5
  - da 251.000 a 300.000 lire 6
  - oltre 300.000 lire 7
  - non so 9
  - mancata risposta 0

47. Nell'azienda presso la quale Lei lavora, il salario (o lo stipendio) dipende dall'età del lavoratore, dalla sua qualifica, dal sesso, dall'anzianità di lavoro ?

col. 70

col. 71

- / 75
- età 1
  - anzianità di lavoro 2
  - sesso 3
  - qualifica 4
  - altra risposta (SPECIFICARE) 5
- \_\_\_\_\_
- non so X
  - mancata risposta Y

01  
02  
04  
08  
16  
99  
00

48. Nell'azienda presso la quale Lei lavora, vi è qualcuna delle seguenti facilitazioni ?  
(MOSTRARE IL CARTELLINO B)

	/ 76	
- pasti gratuiti o a tariffa ridotta	1	002
- colonie per i bambini	2	004
- mensilità supplementari (14a, 15a)	3	008
- indennità per lavoro fuori sede	4	016
- altre indennità (SPECIFICARE)	5	
<hr/>		
- riduzioni di prezzo nei grandi magazzini e in negozi convenzionati	6	032
- abiti, uniformi, grembiuli forniti gratuitamente	7	064
- assistenti sociali	8	128
- altre facilitazioni (SPECIFICARE)	9	256
<hr/>		
- nessuna facilitazione	0	001
- non so	X	999
- mancata risposta	Y	000

col. 80	col. 79	col. 78	col. 77	col. 76	col. 75

col. 72
col. 73
col. 74
001
999
000

49. Servendosi di questo cartellino (MOSTRARE IL CARTELLINO C) mi potrebbe dire quale o quali delle seguenti agevolazioni esistono nell'azienda presso la quale Lei lavora ?  
(SI TRATTA DI AGEVOLAZIONI IN DANARO SUPPLEMENTARI PREVISTE DA ALCUNI CONTRATTI DI LAVORO)

	/ 77	
- pensione complementare	1	02
- indennità complementare di disoccupazione	2	04
- indennità complementare per malattia o infortuni sul lavoro	3	08
- assegni familiari complementari	4	16
- assicurazione sulla vita	5	32
- altri tipi di agevolazioni (SPECIFICARE)	6	64
<hr/>		
- nessuna agevolazione	0	01
- non so	X	99
- mancata risposta	Y	00

1	}	
2		
3		
4		→ PROSEGUIRE CON DOM. 50
5		
6		
0	}	
X		→ PASSARE A DOM. 51
Y		

SK 2
col. 1
col. 2
02
04
08
16
32
64
01
99
00

50. Tutti i lavoratori della Sua azienda beneficiano di queste agevolazioni? (SE L'INTERVISTATA E' UN'OPERAIA, CHIEDERE SE LE SUDETTE AGEVOLAZIONI RIGUARDANO TUTTI GLI OPERAI; SE L'INTERVISTATA E' UN'IMPIEGATA, CHIEDERLE SE LE AGEVOLAZIONI RIGUARDANO TUTTI GLI IMPIEGATI)

- / 78
- SI 1
  - No
  - non so 2
  - mancata risposta 3

**SE NO**

50a. Il fatto di beneficiare di questi vantaggi, dipende dall'anzianità di lavoro, dall'età del lavoratore, dal sesso o dalla situazione familiare del lavoratore stesso?

- anzianità 4
  - sesso 5
  - situazione familiare 6
  - età 7
  - altra risposta (SPECIFICARE) 8
- 
- non so X
  - mancata risposta Y

col. 3

col. 4

col. 5

001

002

000

008

016

032

064

128

256

004

51. Nell'azienda presso la quale Lei lavora, viene corrisposto qualcuno dei seguenti "premi"? (MOSTRARE IL CARTELLINO D)

- / 79
- premio di qualifica 1
  - premio di assiduità 2
  - premio di produzione 3
  - premio di rendimento individuale 4
  - premio di rendimento di gruppo 5
  - partecipazione ai profitti 6
  - premio di anzianità e di fedeltà 7
  - premio di fine anno 8
  - premio per lavoro di gruppo 9
- 
- premio sindacale 0
  - altri tipi di "premi" (SPECIFICARE) X
- 
- nessun premio Y
  - non so
  - mancata risposta

→ PROSEGUIRE CON DOM. 52

→ PASSARE A DOM. 53

col. 6

col. 7

col. 8

col. 9

0002

0004

0008

0016

0032

0064

0128

0256

0512

1024

2048

0001

9999

0000

col. 10

52. L'ammontare di questi premi è della stessa entità per tutti i lavoratori ? (SE L'INTERVISTATA È UN'OPERAIA, CHIEDERLE SE I PREMI RIGUARDANO TUTTI GLI OPERAI; SE L'INTERVISTATA È UN'IMPIEGATA, CHIEDERLE SE I PREMI RIGUARDANO TUTTI GLI IMPIEGATI)

col. 11

col. 12

- / 80
- Sì 1
  - No
  - non so 2
  - mancata risposta 3

001

002

000

SE NO

52a. L'ammontare del premio, dipende dall'anzianità, di lavoro, dall'età del lavoratore, dal sesso o dalla situazione familiare ?

- anzianità 4
- età 5
- sesso 6
- situazione familiare 7
- altra risposta (SPECIFICARE) 8

008

016

032

064

128

- 
- non so X
  - mancata risposta Y

256

004

SK 2 Questionario 2

col. 13

53. Mi può dire qual è la ragione principale per la quale Lei lavora ? E la seconda ?

	Prima risposta / 6	Seconda risposta / 7
- per necessità (sono capofamiglia, vivo sola)	1	1
- il salario o lo stipendio del marito o del capofamiglia è insufficiente	2	2
- particolari motivi economici (macchina, casa, studi dei figli)	3	3
- per migliorare il tenore di vita (avere migliori comodità)	4	4
- per ragioni non di tipo economico (perchè mi piace, perchè mi interessa)	5	5
- per mettere da parte dei soldi	6	6
- per desiderio di indipendenza	7	7
- altre risposte (SPECIFICARE)	_____	_____
- mancata risposta	0	0

54. Mi può indicare il luogo presso il quale Lei lavora ?

- / 8
- a domicilio 1
  - in un ufficio 2
  - in una fabbrica / officina / laboratorio 3
  - "in forma itinerante" (1) 4
  - in negozio 5
  - in campagna 7
  - in un altro luogo (SPECIFICARE) 6
- 
- mancata risposta 0

(1) In forma itinerante = persone che non lavorano in un luogo fisso, come ad esempio i rappresentanti di commercio, gli intervistatori, ecc.

---

A. A che età ha cominciato a lavorare ?

/ 9

anni \_\_\_\_\_

B. Da quando lavora, ha sempre esercitato lo stesso mestiere, oppure ha cambiato ?

- / 10
- sempre lo stesso mestiere 1 → PASSARE A DOM. C
  - ho cambiato 2 → CONTINUARE CON DOM. B.1

B.1 Mi può spiegare per quali motivi ha cambiato mestiere ?

C. Le è successo di interrompere per un certo periodo di tempo la Sua attività di lavoro ? (SONO ESCLUSI I CASI DI CONGEDO PER MALATTIA O PER MATERNITA'). Quante volte Le è capitato ?

- /11
- |   |   |   |                  |   |                                      |                                      |   |   |   |  |   |                  |
|---|---|---|------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|---|---|---|--|---|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 volta</li> <li>- 2 volte</li> <li>- 3 volte</li> <li>- 4 volte e più</li> <li>- non ho mai interrotto la mia attività</li> </ul> | <table style="border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td rowspan="4" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle;">→</td> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle;">CONTINUARE CON DOM. C.1 E SUCCESSIVE</td> </tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td></td> <td style="vertical-align: middle;">→</td> <td style="vertical-align: middle;">PASSARE A DOM. D</td> </tr> </table> | 1 | }                | → | CONTINUARE CON DOM. C.1 E SUCCESSIVE | 2                                    | 3 | 4 | 5 |  | → | PASSARE A DOM. D |
| 1   | }   | → |                  |   |                                      | CONTINUARE CON DOM. C.1 E SUCCESSIVE |   |   |   |  |   |                  |
| 2   |   |   |                  |   |                                      |                                      |   |   |   |  |   |                  |
| 3   |   |   |                  |   |                                      |                                      |   |   |   |  |   |                  |
| 4   |   |   |                  |   |                                      |                                      |   |   |   |  |   |                  |
| 5   |   | → | PASSARE A DOM. D |   |                                      |                                      |   |   |   |  |   |                  |

C.1 Mi può dire quanto è durata l'interruzione ?

/ 12

	Meno di 1 anno	1-2 anni	Più di 2 anni
- prima volta	1	2	3
- seconda volta	4	5	6
- terza volta	7	8	9

C.2 Quanti anni aveva al momento dell'interruzione ? E al momento della ripresa del lavoro ?

	Età all'interruzione	Età alla ripresa
- prima volta	_____	_____
- seconda volta	_____	_____
- terza volta	_____	_____

C.3 Perché aveva interrotto l'attività lavorativa ?

- prima volta, perchè \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- seconda volta, perchè \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- terza volta, perchè \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

A TUTTE

D. Lei pensa di continuare a lavorare fino al pensionamento, oppure continuerà con qualche interruzione, oppure ancora pensa che smetterà di lavorare ?

	/13
- continuerò fino al pensionamento	1
- continuerò con qualche interruzione	2
- smetterò di lavorare	3
- non saprei	4

E. Lei è contenta di lavorare ? E Suo marito è contento che Lei lavori ?

	Opinione dell'intervistata	Opinione del marito
- contenta(o)	5	9
- nè contenta(o), nè scontenta(o)	6	0
- scontenta(o)	7	X
- non so	8	Y

F. Lei ha un'assistenza mutualistica Sua propria ?

	/14
- Sì	1
- No	2
- altre risposte (SPECIFICARE)	

---

G. Il datore di lavoro versa per Lei i contributi per la pensione, oppure Lei paga una pensione volontaria ?

- versa i contributi il datore di lavoro	7
- pago una pensione volontaria	8
- altra risposta (SPECIFICARE)	0

---

PER LE INTERVISTATE CHE LAVORANO IN UFFICIO O IN NEGOZIO, PORRE LE  
DOMANDE DA PAGINA 22 A PAGINA 25 E PASSARE POI A DOMANDA 66

55. Lei lavora ..... (LEGGERE ALL'INTERVISTATA)

col. 15

- / 15
- seduta 1
  - in piedi, ma con possibilità di sedersi 2
  - in piedi e senza possibilità di sedersi 3
  - in movimento 4
  - generalmente è seduta, ma deve alzarsi spesso 5
  - altre risposte (SPECIFICARE) 6
- 
- mancata risposta 0

56. Quante altre persone lavorano nello stesso locale nel quale lavora Lei ?

col. 16

- NUMERO \_\_\_\_\_ / 16
- numero variabile 1
  - nessun'altra 2
  - non so 9
  - mancata risposta 0

57. Quanti uomini e quante donne lavorano nello stesso locale nel quale lavora Lei ?

col. 17

- NUMERO DI UOMINI \_\_\_\_\_
- NUMERO DI DONNE \_\_\_\_\_ / 17
- solo donne 1
  - in maggioranza donne 2
  - in maggioranza uomini 3
  - uomini e donne in egual numero 4
  - numero variabile 5
  - non so 9
  - mancata risposta 0

58. Il lavoro che Lei fa, presenta nel corso dell'anno i seguenti inconvenienti ?				
	/18	SI	NO	
- temperatura ambiente		1	N	col. 18
- correnti d'aria		2	N	col. 19
- rumore		3	N	col. 20
- scarsa pulizia		4	N	col. 21
- tipo di arredamento poco confortevole (mobili, sedie, ecc. scomodi)		5	N	col. 22
- illuminazione insufficiente		6	N	col. 23
- tipo di illuminazione che affatica		7	N	col. 24
- ritmo di lavoro		8	N	col. 25
- contatti con persone esterne (clienti, informazioni, ecc.)	/19	1	N	col. 26
- numero di persone nello stesso locale di lavoro		2	N	col. 27
- andirivieni nel locale di lavoro		3	N	col. 28
- tensione nervosa		4	N	col. 29
- altri inconvenienti (SPECIFICARE)		5	N	col. 30
- mancata risposta		Y	N	

59. Nel locale nel quale Lei lavora vi sono le seguenti macchine e apparecchiature ?				col. 31
(REGISTRARE SI O NO PER OGNI TIPO DI MACCHINA O APPARECCHIATURA : PER I "SI", REGISTRARE IL NUMERO)				
	SI	NO	NUMERO	
- macchine da scrivere	S	1	_____	col. 32
- macchine calcolatrici	S	2	_____	col. 33
- macchine contabili	S	3	_____	col. 34
- telefoni	S	4	_____	col. 35
				col. 36
- telex e/o posta pneumatica	S	5	_____	col. 37
- macchine perforatrici e/o verificatrici	S	6	_____	col. 38
				col. 39
- tabulatrici	S	7	_____	col. 40
- selezionatrici	S	8	_____	col. 41
- calcolatore (terminale)	S	9	_____	col. 42
- radio	S	0	_____	col. 43
- macchine da stampa, fotocopiatrici, duplicatrici	S	1	_____	col. 44
				col. 45
- altri tipi di macchina (SPECIFICARE QUALI)	S	2	_____	col. 46
_____				col. 46
- no, nessuna macchina o apparecchio	O			col. 47
- non so	X			
- mancata risposta	Y			

60. Nel Suo lavoro, Lei è responsabile ..... (LEGGERE ALL'INTERVISTATA)

col. 48

col. 49

/ 22

- della qualità della produzione	1	01
- della quantità della produzione	2	02
- dell'utilizzo:		
a) di merci, materiali	3	04
b) di "valori" come soldi, titoli, ecc.	4	08
c) di macchine, apparecchiature	5	16
- del controllo:		
a) di merci, materiali	6	32
b) di "valori", documenti, ecc.	7	64
- altre risposte (SPECIFICARE)	8	XX
<hr/>		
- non ho alcuna responsabilità	Y	YY
- non so	X	99
- mancata risposta	0	00

SE L'INTERVISTATA HA DETTO DI ESSERE RESPONSABILE DI QUALCOSA, PORRE LA DOMANDA 60a

col. 50

60a. In caso di errori da parte Sua, a quale tipo di penale in denaro Lei va incontro ?  
(LEGGERE ALL'INTERVISTATA)

col. 51

/ 23

- multe	1	01
- risarcimento di danni e interessi	2	02
- perdite di premi	3	04
- perdite di giornate di salario	4	08
- altre risposte (SPECIFICARE)	5	16
<hr/>		
- nessuna penale	0	XX
- non so	X	99
- mancata risposta	Y	00

PER LE INTERVISTATE CHE LAVORANO IN FABBRICA, OFFICINA, LABORATORIO, PORRE LE  
DOMANDE DA PAGINA 26 A PAGINA 30 E PASSARE POI A DOMANDA 66

col. 15

55. Lei lavora ..... (LEGGERE ALL'INTERVISTATA)

- / 24
- seduta 1
  - in piedi ma con possibilità di sedersi 2
  - in piedi e senza possibilità di sedersi 3
  - in movimento 4
  - generalmente è seduta, ma deve alzarsi spesso 5
  - altre risposte (SPECIFICARE) 6
- 
- mancata risposta 0

56. Quante altre persone lavorano nello stesso locale nel quale lavora Lei ?

col. 16

NUMERO \_\_\_\_\_

- / 25
- numero variabile 1
  - non so 9
  - mancata risposta 0

57. Quanti uomini e quante donne lavorano nello stesso locale nel quale lavora Lei ?

col. 17

NUMERO DI UOMINI \_\_\_\_\_

NUMERO DI DONNE \_\_\_\_\_

- / 26
- solo donne 1
  - in maggioranza donne 2
  - in maggioranza uomini 3
  - uomini e donne in egual numero 4
  - numero variabile 5
  - non so 9
  - mancata risposta 0

58. Nel locale nel quale Lei lavora, di solito, la luce naturale è sufficiente (non è cioè necessaria l'illuminazione artificiale nel corso della giornata), oppure è insufficiente ? col. 18

	/ 27	
- Sì, è sufficiente	1	1
- No, non è sufficiente	2	2
- non so	3	9
- mancata risposta	4	0

59. Nel locale nel quale Lei lavora, ogni persona ha una propria fonte di luce artificiale, oppure no ? col. 19

- luce individuale (per ogni posto di lavoro)	5	1
- illuminazione collettiva	6	2
- entrambe	7	3
- non so	8	9
- mancata risposta	9	0

60. Si tratta di un tipo di illuminazione artificiale insufficiente e/o che affatica ? col. 20

	/ 28	
- è insufficiente	1	
- affatica	2	
- è insufficiente e affatica	3	
- è sufficiente e non affatica	4	
- non so	9	
- mancata risposta	0	

61. Il lavoro che Lei fa presenta i seguenti inconvenienti ?			
	/29		
	SI	NO	
- temperatura ambiente	1	N	col. 21
- sbalzi di temperatura	2	N	col. 22
- correnti d'aria	3	N	col. 23
- acqua, umidità, vapori	4	N	col. 24
- prodotti tossici e/o caustici (esalazioni di gas)	5	N	col. 25
- polveri ( di produzione )	6	N	col. 26
- fumi	7	N	col. 27
- scarsa pulizia	8	N	col. 28
/30			
- rumore	1	N	col. 29
- vibrazioni	2	N	col. 30
- illuminazione abbagliante	3	N	col. 31
- ritmo di lavoro	4	N	col. 32
- radiazioni (raggi X, radium, sostanze radioattive, ecc.)	5	N	col. 33
- tensione nervosa	6	N	col. 34
- altre risposte (SPECIFICARE)	7	N	col. 35
- mancata risposta	Y	N	

62. Nel locale nel quale Lei lavora, vi sono delle macchine ?

col. 36

/ 31

- Sì 1
- No 2
- mancata risposta 0

col. 37

**SE SÌ**

62a. Mi può dire di quali macchine si tratta e quante sono (INDICARE IL NUMERO PER TIPO)

TIPO DI MACCHINA	NUMERO
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

col. 38

63. Nel Suo lavoro, Lei è responsabile delle seguenti cose ..... (LEGGERE ALL'INTERVISTATA)

col. 39

/ 32

- dei materiali che si utilizzano	1	}		01
- della qualità della produzione	2			02
- della quantità della produzione	3			04
- del buono stato dei macchinari, degli attrezzi, per quanto riguarda:		}	→ PROSEGUIRE CON DOM. 63a	
a) il controllo dei macchinari	4			08
b) la manutenzione	5		16	
- il funzionamento della macchina	6			32
- il montaggio degli attrezzi	7			64
- altre risposte (SPECIFICARE)	8			XX
<hr/>				
- non ho alcuna responsabilità	0	}	→ PASSARE A DOM. 64	YY
- non so	X			99
- mancata risposta	Y			00

col. 40

63a. In caso di errore, da parte Sua, a quale tipo di penale in denaro Lei va incontro ?

col. 41

/ 33

- multe	1	01
- risarcimento di danni e interessi	2	02
- perdite di premi	3	04
- perdite di giornate di salario	4	08
- altre risposte (SPECIFICARE)	5	16
<hr/>		
- nessuna penale in denaro	0	XX
- non so	X	99
- mancata risposta	Y	00

64. Nell'esecuzione del Suo lavoro, Lei deve indossare delle tute o dei caschi o delle visiere di protezione ?

col. 42

- 7 SÌ  
- No  
- mancata risposta
- / 34
- |                          |   |                         |
|--------------------------|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | → | PROSEGUIRE CON DOM. 64a |
| 1                        | } | → PASSARE A DOM. 55     |
| 0                        |   |                         |

**SE SÌ**

64a. Mi può spiegare per quale motivo Lei deve proteggersi ?

- |  |   |
|--|---|
| - per non sporcarmi                            | 2 |
| - per proteggermi dalle radiazioni             | 3 |
| - per il tipo di lavoro che faccio (PRECISARE) | 4 |
| <hr/>  |   |
| - non so                                       | 9 |
| - mancata risposta                             | 5 |

65. Il Suo lavoro richiede delle misure particolari di protezione contro gli incidenti sul lavoro ?

col. 43

- SÌ  
- No  
- mancata risposta
- / 35
- |                          |   |                         |
|--------------------------|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | → | PROSEGUIRE CON DOM. 65a |
| 1                        | } | → PASSARE A DOM. 66     |
| 0                        |   |                         |

**SE SÌ**

65a. Di che cosa si tratta ?

- |  |   |
|--|---|
| - indumenti speciali   | 3 |
| - dispositivi di sicurezza applicati ai macchinari   | 4 |
| - devo fare delle manovre speciali con la macchina   | 5 |
| - vi sono delle interruzioni del lavoro obbligatorie, esistono dei contatori per le radiazioni, segnali di allarme, interruttori di corrente, ecc. | 6 |
| - altre misure (SPECIFICARE)   | 7 |
| <hr/>  |   |
| - mancata risposta   | 2 |

**A TUTTE LE INTERVISTATE**

66. Il Suo lavoro La espone al rischio di malattie professionali ?

col. 52

	/43
- Sì	1
- No	2
- non so	9
- mancata risposta	0

67. Nel luogo presso il quale Lei lavora esistono i seguenti servizi (MOSTRARE IL CARTELLINO E )

col. 53

	/ 44
- W.C.	1
- lavabo	2
- rubinetto	3
- doccia	4
- sala di riposo	5
- non vi sono servizi	6
- non so	7
- mancata risposta	8

col. 54

01  
02  
04  
08  
32  
16  
99  
00

68. I servizi riservati alle donne sono dello stesso tipo di quelli riservati agli uomini, oppure no ?

col. 55

	/ 45
- Sì	1
- No	2
- vi sono servizi comuni per uomini e donne	3
- non so	9
- mancata risposta	0

**ALLE INTERVISTATE CON FIGLI DA 0 A 3 ANNI E/O CON FIGLI DA 3 A 5 ANNI CHE NON VANNO ALLA SCUOLA MATERNA**

69. Generalmente a chi affida il Suo o i Suoi bambini ? (1)

col. 56

	/ 46
- lo porto o lo lascio dai nonni	1
- ho un nonno (o una nonna) a casa mia	2
- ad un altro membro della famiglia (zia, cugina, ecc.)	3
- ad una vicina che si presta gentilmente	4
- ad una vicina alla quale do dei soldi	5
- ad un nido d'infanzia	7
- ad una cameriera / governante / baby sitter	8
- li affido un po' ad uno e un po' ad un altro	9
- altra risposta (SPECIFICARE)	X
<hr/>	
- mancata risposta	0

(1) - Se soluzioni diverse vengono adottate per uno stesso bambino, cerchiare 9

- Se soluzioni diverse vengono adottate per più di un bambino, segnare ciascuna soluzione adottata

PER LE INTERVISTATE CHE HANNO FIGLI DAI 3 AI 10 ANNI CHE VANNO O ALLA SCUOLA MATERNA O ALLA SCUOLA ELEMENTARE

col. 57

70. Vorrei che Lei mi dicesse chi si occupa dei Suoi bambini, ad esempio al mattino prima dell'inizio della scuola  
71. la, nel corso della mattinata, nell'intervallo del pasto di mezzogiorno, ecc.

col. 58

	/47	/48	/49	/50	/51
	Al mattino prima dell'inizio della scuola	Nel corso della mattinata, perchè va a scuola di pomeriggio	Nell'intervallo del pasto di mezzogiorno	Al pomeriggio perchè va a scuola al mattino	Al pomeriggio alla fine della scuola
- me ne occupo io stessa	1	1	1	1	1
- se ne occupa il padre (cioè mio marito)	2	2	2	2	2
- se ne occupa un nonno o una nonna	3	3	3	3	3
- se ne occupa una vicina	4	4	4	4	4
- va al doposcuola	5	5	5	5	5
- se ne occupa un membro della famiglia	6	6	6	6	6
- se ne occupa la cameriera, la governante, la baby sitter	7	7	7	7	7
- non se ne occupa nessuno	8	8	8	8	8
- vanno in un pensionato	9	9	9	9	9
- se ne occupano più persone	X	X	X	X	X
- altra risposta (SPECIFICARE) →	_____	_____	_____	_____	_____

71a. I Suoi bambini usufruiscono di un doposcuola ?

/52

- Sì 1
- No 2

71b. I Suoi bambini usufruiscono di refezione nella scuola ?

- Sì 3
- No 4

72. Lei sa che nel corso dell'anno vi sono dei giorni di vacanza per la scuola che non sono però festivi per i lavoratori. Mi potrebbe dire a chi affida i Suoi bambini in quei giorni ?

col. 59

col. 60

/53

- me ne occupo io stessa	1	01
- se ne occupa il padre (cioè mio marito)	2	02
- se ne occupa un nonno (o una nonna)	3	03
- se ne occupa una vicina	4	04
- se ne occupa il personale della scuola	5	05
- se ne occupa un altro membro della famiglia	6	06
- se ne occupa la cameriera / la governante / la baby sitter	7	07
- vanno al campo giochi	8	08
- se ne occupano dei gruppi di giovani, un movimento giovanile	9	09
- non se ne occupa nessuno	1 /54	10
- vanno in un pensionato	2	11
- se ne occupano più persone	3	12
- altra risposta (SPECIFICARE)	4	13
<hr/>		
- mancata risposta	Y	00

73. Nel corso delle ultime vacanze natalizie ed estive, chi si è occupato dei Suoi bambini ?

col. 61

col. 62

/ 55

- ce ne siamo occupati noi genitori	1	01
- se ne sono occupati dei parenti	2	02
- un servizio collettivo (la scuola, la colonia, un gruppo di giovani)	3	04
- hanno lavorato	4	08
- non se ne è occupato nessuno	5	16
- altre soluzioni (SPECIFICARE)	6	32
<hr/>		
- mancata risposta	Y	00

74. L'ultima volta in cui uno dei Suoi figli è stato malato, chi se ne è occupato

col. 63

/ 56

- io stessa (sono rimasta a casa dal lavoro)	1
- mio marito (è rimasto a casa dal lavoro)	2
- un membro della famiglia	3
- una vicina	4
- un'infermiera	5
- una cameriera	6
- persona presa appositamente (es. baby sitter)	7
- l'ospedale	8
- non se ne è occupato nessuno	9
- più di una persona	X
- altra risposta (SPECIFICARE)	Y
<hr/>	
- mancata risposta	0

**A TUTTE**

75. Lei possiede i seguenti elettrodomestici ? (MOSTRARE IL CARTELLINO F )

col. 64

col. 65

col. 66

/ 57

- frigorifero 1
- congelatore / surgelatore 2
- lavatrice 3
- aspirapolvere 4
- lucidatrice 5
- lavastoviglie 6
- piccoli elettrodomestici da cucina 7
- nessun elettrodomestico 8
- mancata risposta 9

- 001
- 002
- 004
- 008
- 016
- 052
- 064
- 999
- 000

76. Nella Sua famiglia, chi si occupa dei lavori di casa e delle faccende domestiche ?

col. 67

/ 58

- io da sola 1
  - io e mio marito 2
  - io e una donna di servizio 3
  - io e un membro della famiglia 4
  - se ne occupa un membro della famiglia 5
  - se ne occupa solo mio marito 6
  - altra risposta (SPECIFICARE) 7
- 
- mancata risposta 0

PER LE INTERVISTATE SPOSTATE O CONVIVENTI

col. 68

77. In quale o in quali delle seguenti operazioni domestiche Lei riceve l'aiuto di Suo marito ?

(MOSTRARE IL CARTELLINO G )

col. 69

/ 59

- pulizia della casa 1
- lavare i panni 2
- stirare 3
- lavare i piatti 4
- cucinare 5
- acquisti di generi alimentari 6
- sorvegliare i bambini 7
- non mi aiuta in nessuna di queste operazioni 8
- mancata risposta 9

- 01
- 02
- 04
- 08
- 16
- 32
- 64
- XX
- 00

		col. 70
78. Lei si serve abitualmente dei seguenti "servizi" ? (MOSTRARE IL CARTELLINO H)		col. 71
		col. 72
	/60	
- di una lavanderia a gettone	1	001
- di una lavanderia normale	2	002
- di una stiratrice	3	004
- di una rammendatrice	4	008
- di una donna di servizio	5	016
- di una tintoria	6	032
- di un'impresa di pulizia	7	064
- di una trattoria, oppure di piatti pronti	8	128
- altri servizi (SPECIFICARE)	9	256
<hr/>		
- non mi servo di nessuno di questi	X	999
- mancata risposta	Y	000
79. Generalmente, in casa Sua, chi si occupa degli acquisti dei generi alimentari ?		col. 73
	/61	
- io stessa	1	
- mio marito	2	
- o io o mio marito, a seconda dei casi	3	
- io e mio marito insieme	4	
- altra risposta (SPECIFICARE)	5	
<hr/>		
- mancata risposta	0	
80. Durante l'intervallo del pasto di mezzogiorno Lei fa degli acquisti ?		col. 74
	/62	
- Sì, regolarmente	1	
- Sì, qualche volta	2	
- No, mai	3	
- mancata risposta	0	
81. Chi si occupa abitualmente delle piccole pratiche familiari, cioè, ad esempio, di andare all'ufficio postale, in comune, alla mutua, ecc. ?		col. 75
	/63	
- io stessa	1	
- mio marito	2	
- o io o mio marito, a seconda dei casi	3	
- un membro della famiglia	4	
- altre risposte (SPECIFICARE)	5	
<hr/>		
- mancata risposta	0	

DATI SULL'INTERVISTATA E SULLA FAMIGLIA

PROFESSIONE DEL CAPOFAMIGLIA

	/64
- dirigente, libero professionista, commerciante con più di tre dipendenti non familiari	1
- impiegato	2
- artigiano, lavoratore indipendente, commerciante con meno di tre dipendenti non familiari	3
- operaio qualificato, specializzato	4
- operaio comune	5
- conduttore non coltivatore, coltivatore diretto e simili	6
- salariato agricolo	7
- casalinga	8
- pensionato	9
- altri stati e condizioni (SPECIFICARE)	0

CLASSE SOCIO ECONOMICA

	/65
- superiore e media-superiore	1
- media	2
- media-inferiore	3
- inferiore	4

AREA GEOGRAFICA

	/ 66
- Nord Ovest	1
- Nord Est	2
- Centro	3
- Sud e isole	4

AMPIEZZA DI CENTRO

	/ 67
- fino a 10,000 abitanti	1
- da 10,000 a 30,000 abitanti	2
- da 30,000 a 100,000 "	3
- oltre 100,000 "	4

NOME E COGNOME DELL'INTERVISTATA \_\_\_\_\_

INDIRIZZO \_\_\_\_\_

COMUNE \_\_\_\_\_

DATA

DURATA

Dichiaro di aver eseguito l'intervista personalmente  
e secondo le istruzioni ricevute.

FIRMA DELL'INTERVISTATRICE

