

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 431

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**CINCIARI RODANO MARIA LISA, DE LAURO MATERA ANNA, IOTTI LEONILDE, MERLIN ANGELINA, VIVIANI LUCIANA, BEI CIUFOLI ADELE, BORELLINI GINA, GRASSO NICOLOSI ANNA, DIAZ LAURA, MINELLA MOLINARI ANGELA, RE GIUSEPPINA, ROSSI MARIA MADDALENA**

*Presentata il 23 ottobre 1958*

**Norme di attuazione della parità di retribuzione tra la manodopera maschile e femminile per un lavoro di valore eguale**

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Il diritto alla parità di retribuzione per pari lavoro è nel nostro Paese riconosciuto da oltre un decennio dalla Costituzione della Repubblica, che, all'articolo 37, afferma: « la donna lavoratrice ha gli stessi diritti, e a, parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore »... « la Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione ».

Fin dall'8 giugno 1957 è inoltre entrata in vigore in Italia la Convenzione n. 100 del B. I. T. sulla « parità di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile per un lavoro di valore uguale », ratificata con legge 27 luglio 1956, n. 741.

La Magistratura, inoltre, compresa la Corte di cassazione (nella recente sentenza 26 giugno 1958, n. 2283) ha ripetutamente riconosciuto « la immediata precettività e la « inderogabilità » della norma dell'articolo 37 della Costituzione e della Convenzione n. 100.

D'altra parte — anche secondo il parere dei più accreditati giuristi — il contenuto della norma dell'articolo 37 della nostra Costituzione può ritenersi corrispondente a quello della citata Convenzione n. 100 di Ginevra.

Tale norma tuttavia non ha finora trovato pratica attuazione sul piano generale. Basti pensare che, ad esempio, nel settore industriale lo scarto salariale tra lavoratori e lavoratrici di qualifica corrispondente varia dal 16 al 22 per cento; nel settore del commercio tale scarto varia dal 10 per cento al 20 per cento e nel settore agricolo è del 30 per cento (salvo condizioni più favorevoli conquistate attraverso accordi provinciali e aziendali).

Particolarmente nel settore dell'industria, un'altra forma di discriminazione a danno delle lavoratrici si attua attraverso la classificazione del loro lavoro. La maggioranza delle lavoratrici dell'industria, infatti, sono classificate in 3 qualifiche professionali anziché in 4 come gli uomini. Le lavoratrici sono cioè escluse dalla categoria « specializzate », anche se nella pratica aziendale esse svolgono in misura sempre maggiore mansioni classificabili in tale categoria. Inoltre anche quando alle lavoratrici è riconosciuta la categoria « specializzata », le lavoratrici di prima categoria percepiscono una retribuzione che è sempre inferiore a quella dell'operaio dell'ultima categoria (manovale comune).

Aggiungasi il diverso valore delle indennità di contingenza per le donne (il valore

del « punto » di contingenza è inferiore del 15 per cento per le operaie e del 14 per cento per le impiegate) rispetto all'uomo e i superiori scarti retributivi nei salari di fatto aziendali; le lavoratrici infatti percepiscono i cottimi, i concottimi, i premi di produzione e i premi *una tantum* sempre in misura inferiore all'uomo e quasi mai percepiscono i « superminimi » aziendali.

D'altra parte non vi è dubbio che le espressioni *parità di lavoro* (articolo 37 Costituzione) e *lavoro di valore uguale* (articolo 1, Convenzione), pur nelle diverse formulazioni, significano non solo *identità fra due attività* lavorative, ma anche *equivalenza fra le stesse*.

Senonché, mentre è ovviamente facile accertare la *identità* fra mansioni eseguite indifferentemente dall'uomo e dalla donna, più difficile è il problema di accertare la *equivalenza* fra mansioni esercitate rispettivamente dalla donna e dall'uomo, le quali non si identifichino esattamente.

Tale situazione di fatto non poteva non preoccupare i movimenti femminili e le organizzazioni sindacali di ogni tendenza che ne hanno fatto oggetto di numerosi studi e dibattiti. Vogliamo ricordare, ad esempio, il Convegno di studio sul tema « Retribuzione eguale per lavoro di valore uguale » tenutosi a Milano il 4, 5 e 6 ottobre 1957 ad iniziativa di un Comitato di 11 associazioni femminili sotto il patrocinio della Società Umanitaria; la conferenza stampa indetta su tale tema della Presidenza centrale delle A. C. L. I. il 26 settembre 1957; il Convegno per la parità economica e sociale delle lavoratrici tenuto in Roma il 15-16 marzo 1957 ad iniziativa della C. G. I. L. Ebbene, sia pure per diversa via, viene dalle fonti più varie sottolineata la necessità di addivenire all'emanazione di norme regolamentari aventi valore di legge atte a facilitare, in pratica, una più rapida e completa applicazione del principio della parità salariale.

Quale dovrà essere il contenuto della legge idonea ad attuare praticamente il principio di cui trattiamo ?

Non certo una ripetizione o riaffermazione dei principi contenuti sia nell'articolo 37 della Costituzione che nella Convenzione n. 100, i quali principi fanno oramai parte irrimediabilmente dell'ordinamento giuridico dello Stato e nemmeno la declaratoria di nullità dei patti che contrastano con il principio della parità retributiva, essendo ciò implicito

nella imperatività dello stesso principio della parità.

Basterà soltanto, perché non restino equivoci, ricordare che per lavoro eguale deve intendersi il lavoro corrispondente a mansioni identiche e equivalenti o per le quali sia riconosciuta eguaglianza o equivalenza di qualifica. Ed è quanto avviene affermato nell'articolo 1 della presente proposta di legge.

Ma scopo essenziale della legge dovrà essere quello di creare, sulla scorta dei principi e delle indicazioni contenute soprattutto nella Convenzione di Ginevra, i meccanismi necessari per far sì che tale principio sia attuato sul piano generale attraverso l'accertamento dell'equivalenza di mansioni che non siano identiche.

Gli studi fatti da più parti in questo periodo di tempo persuadono che lo strumento adatto per raggiungere pienamente lo scopo, sia la creazione di un organo che abbia il compito di catalogare tutte le mansioni lavorative in atto, indipendentemente dal sesso di chi compie un determinato lavoro, in modo da raggiungere la formazione di un « mansionario » che valga sia per l'uomo che per la donna, in base al quale si possa pervenire alla unificazione delle qualifiche e delle tabelle salariali, che siano valide senza distinzione di sesso.

A tale fine all'articolo 2 della presente proposta, si propone di costituire una « Commissione centrale per la catalogazione delle mansioni », formata pariteticamente da rappresentanti di lavoratori e dei datori di lavoro e presieduta dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale o da persona da lui delegata.

I compiti della Commissione, cui sopra si è accennato, sono precisati nell'articolo 3 della presente proposta.

L'articolo 4 precisa i limiti entro i quali sono validi i deliberati della Commissione al fine di non sottrarre alla libera contrattazione sindacale né la definizione delle qualifiche, né il rapporto tra le varie qualifiche, né tanto meno la retribuzione corrispondente.

L'articolo 5, oltre a fissare un termine per il completamento dei lavori della Commissione, stabilisce al secondo comma che il Governo resti delegato a rendere esecutive con propri decreti le decisioni adottate dalla Commissione stessa.

Con l'articolo 6 si propone che in ciascuna provincia vengano istituite Commissioni paritetiche presiedute dal direttore dell'Ispettorato del lavoro con il compito sia di fornire alla Commissione centrale tutti i dati di cui essa abbia necessità per lo svolgimento

del proprio lavoro, sia di esprimere pareri su quanto forma oggetto della legge, su richiesta dell'Ufficio provinciale del lavoro, delle Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, o di lavoratori singoli; sia di intervenire — su richiesta delle lavoratrici interessate — nelle aziende onde compiere gli accerimenti necessari e assolvere eventualmente a una funzione arbitrale. Inoltre l'articolo 7 fissa le sanzioni a carico dei datori di lavoro che evadessero l'applicazione della parità salariale.

Infine l'articolo 8 contiene una norma transitoria avente lo scopo di permettere il regolare svolgimento delle eventuali contro-

versie giudiziarie nel periodo di prima applicazione della legge e cioè fino a quando il Governo non abbia emanato i decreti delegati di cui all'articolo 5.

Onorevoli colleghi, confidiamo che vorrete apportare alla presente proposta il vostro unanime appoggio. La concordia delle varie correnti politiche su questo oggetto che realizza uno dei principi fondamentali del nostro ordinamento giuridico, costituirà una felice rievocazione di quella unità di intenti e di sentimenti che animò la Costituente quando ebbe a dettare l'articolo 37 di cui l'Italia giustamente va fiera.

## PROPOSTA DI LEGGE

### ART. 1.

Ai fini dell'osservanza dell'articolo 37 della Costituzione della Repubblica si considera eguale il lavoro corrispondente a mansioni eguali o equivalenti, o per le quali sia riconosciuta eguaglianza o equivalenza di qualifica.

### ART. 2.

Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita la Commissione centrale per la catalogazione delle mansioni indipendentemente dal sesso, presieduta dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale o da persona da lui delegata e composta di 12 rappresentanti designati dalle Associazioni sindacali dei lavoratori e 12 rappresentanti designati dalle Associazioni sindacali dei datori di lavoro.

Il Ministro potrà chiamare a far parte della Commissione, a titolo consultivo, degli esperti.

La Commissione è nominata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale entro trenta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

### ART. 3.

La Commissione ha il compito, anche dividendosi in sottocommissioni:

a) di procedere alla catalogazione delle mansioni dei lavoratori da effettuarsi senza distinzione di sesso;

b) di stabilire l'equivalenza delle mansioni, che sono svolte soltanto da donne, con mansioni affini indipendenti dal sesso;

c) di esprimere pareri su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e delle Associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, ed anche delle interessate, sulle materie previste dalle lettere a) e b).

ART. 4.

La identità o la equivalenza delle mansioni, risultanti dai deliberati delle Commissioni, resi esecutivi ai sensi dell'articolo 5, sono valide ai fini della parità di retribuzione tra i due sessi e non interferiscono nel rapporto retributivo tra mansioni diverse che resta devoluto alla contrattazione collettiva.

ART. 5.

La Commissione centrale dovrà portare a termine i suoi lavori in riferimento ai commi a) e b) dell'articolo 3 entro 120 giorni dalla sua costituzione.

Il Governo è delegato a rendere esecutivi, con propri decreti, entro 30 giorni, le conclusioni della Commissione sulle materie di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 3.

ART. 6.

Sono istituite presso l'Ispettorato del lavoro di ciascuna provincia Commissioni provinciali paritetiche, composte di rappresentanti delle Associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro designati dalle rispettive Associazioni provinciali e presiedute dall'ispettore del lavoro.

A tali Commissioni sono devoluti i seguenti compiti:

a) segnalare alla Commissione centrale i dati di ciascuna provincia necessari per l'espletamento dei compiti ad essa demandati alle lettere a) b) e c) dell'articolo 3 della presente legge;

b) esprimere pareri su quanto forma oggetto della presente legge su richiesta dell'Ufficio provinciale del lavoro, delle Associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, o di lavoratori singoli;

c) intervenire nell'azienda su richiesta della lavoratrice interessata, in caso di contestazione circa l'applicazione del principio di parità.

ART. 7.

Il datore di lavoro che retribuisce in tutto o in parte la lavoratrice in misura minore di quella che le sarebbe dovuta secondo la propria qualifica in base alla mansione esercitata, è

punito con la ammenda da lire § 20.000 a lire 1.000.000 per ogni lavoratrice cui si riferisce la violazione.

ART. 8.

Fino a quando non saranno emanati i decreti di cui all'articolo 5 della presente legge, l'accertamento dei fatti determinanti la qualifica dei lavoratori o l'equivalenza delle stesse, rimane, in caso di controversia giudiziaria, di competenza del giudice secondo la procedura vigente.

ART. 9.

La presente legge entra in vigore dal giorno della sua pubblicazione.