

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 1223

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

ROMITA, VIZZINI, DI GIESI, SCOVACRICCHI*Presentata il 4 marzo 1977*

Parità di trattamento tra uomo e donna nei rapporti di lavoro

ONOREVOLI COLLEGHI! — Presentando la proposta di legge sulla parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici, i socialisti democratici si ricollegano alla tradizione socialista che nella sua storia e nei suoi programmi ha sempre sostenuto le rivendicazioni e le lotte per una effettiva parità della donna con l'uomo sul posto di lavoro e nella vita politica e sociale del Paese.

Nel sottoporre all'approvazione del Parlamento una proposta di legge che elimini definitivamente le discriminazioni verso le donne lavoratrici non possiamo fare a meno di ricordare le lotte gloriose che le lavoratrici italiane hanno condotto fin dalla fine del secolo scorso per l'affermazione dei loro diritti elementari di giustizia e di libertà: parità di salario a parità di lavoro, parità di diritti a parità di doveri. La lotta delle lavoratrici tessili, delle zolfatane di Sicilia, delle mondine della pianura padana, delle salariate dei campi, degli uliveti del sud, della cultura della canapa e del tabacco, ha avviato nel nostro Paese il raggiungimento delle conquiste che in questa legge trovano il loro coronamento.

E' doveroso altresì ricordare le donne del Movimento Sindacale e di quello Socialista che si sono battute fino all'arresto ed alla pri-

gione ed hanno dato forza alle lotte sostenute poi in Parlamento dai Turati, Treves e Modigliani.

Se risaliamo all'Unità d'Italia vediamo che con una economia fondamentalmente agricola ed un'industria prevalentemente manifatturiera avevamo dodicimila telai e trecentomila contadine addette alla filatura domestica della canapa e del lino, mentre già nel 1890 nell'industria della seta lavoravano 120.386 donne contro 15.000 uomini; analoghe percentuali negli anni subito dopo il 1890 si registravano nell'industria della lana e in quella del cotone.

L'economia italiana, quindi, con il contributo del lavoro della donna segna una grande svolta che però fin dai primi passi è una strada piena di fatiche, di sofferenze e di umiliazioni. Infatti le donne percepiscono, in quell'epoca, salari bassissimi, al di sotto del 50 per cento rispetto a quelli maschili, già di per se stessi molto bassi e nessuna legge protettiva difendeva queste donne lavoratrici.

Negli anni del risveglio operaio le rivendicazioni sindacali e politiche sono accompagnate e sostenute da imponenti lotte contro la miseria, contro il rincaro del pane e per la libertà di organizzazione.

Il periodo fascista che ha rappresentato anche dal punto di vista ideologico un periodo reazionario che tendeva a rispingere le donne nel ruolo considerato ancestrale ha segnato gravi arretramenti della loro condizione.

Nel 1927 si escludono le donne dall'insegnamento delle lettere e della filosofia nei licei, un decreto dell'epoca impone doppie tasse alle studentesse delle scuole medie e dell'Università, la differenza dei salari fra uomini e donne continua ad essere notevole, e la « politica della famiglia italiana » porta ad una sostanziale emarginazione della donna.

Nell'ultimo trentennio seguito alla Liberazione, le donne attraverso l'opera dei partiti, dei sindacati, dei movimenti ed associazioni femminili, della cultura e dei legislatori progressisti pur incontrando resistenze derivanti da deficienze culturali e di costume, hanno tuttavia raggiunto importanti conquiste fra le quali va ricordata la legge n. 860, resa valida al tempo del Ministro del lavoro Bertinelli.

La trasformazione della nostra economia da prevalentemente agricola a prevalentemente industriale e di servizi ha fornito nuove opportunità all'occupazione femminile. Cosicché oggi la presenza della donna nel mondo del lavoro è diventata un elemento primario e si è maturata una nuova coscienza della sua condizione, che non è più la bandiera di minoranze attive ma è diventato un fenomeno operante e di massa che costituisce un'aspetto di radicale e generale trasformazione del tessuto della nostra società.

Questa presenza fa sì che ormai va affermandosi anche culturalmente il principio che rovescia l'impostazione tradizionale del rapporto donna-società: non è tanto la donna che ha bisogno della società, ma è la società che ha bisogno della donna anche in quanto lavoratrice, se vuole essere una società giusta e nello stesso tempo prospera. C'è infatti un rapporto diretto tra occupazione femminile e reddito nazionale che è un rapporto più stretto perfino di quello che intercorre tra occupazione e capitale investito nei paesi più industrializzati.

Una società che non utilizza al pieno delle sue capacità produttive, intellettuali e professionali la metà della sua popolazione non può evidentemente dare tutto e il meglio di se e finisce anzi con autolimitare le sue possibilità economiche e sociali. Non è quindi soltanto — e basterebbe — un problema di

giustizia, ma è un problema di sviluppo globale della collettività.

La nostra società e le forze attive che in essa operano hanno ormai raggiunto la maturità culturale e la sensibilità politica per affrontare in questa ottica il problema.

Sul piano pratico, però, notiamo che nei posti di lavoro e particolarmente in quelli più elevati, nelle posizioni professionali di maggiore responsabilità e di direzione, l'incidenza femminile è ancora a livelli percentuali minimi. E ciò vale sia nel campo della produzione che in quello impiegatizio e della pubblica amministrazione.

Le cause che stanno alla base di ciò sono molteplici e vanno ricercate soprattutto nel costume. Sopravvive ancora un atteggiamento preconcepito nei confronti del lavoro femminile non tanto perché lo si ritenga insufficiente sotto il profilo qualitativo, ma piuttosto per il timore che esso risulti meno economico a causa del più breve periodo di attività professionale e per le maggiori assenze dal lavoro per motivi di salute o di famiglia. Ma esiste anche un obiettivo ostacolo alla parificazione rappresentato dagli oneri derivanti dalle speciali misure di tutela del lavoro femminile e della maternità.

Occorre eliminare tutti questi ostacoli, per far sì che la parità, da affermazione di principio, diventi una realtà operante. E' un'esigenza divenuta ormai indifferibile ed è per tale motivo che sottoponiamo all'approvazione del Parlamento la presente proposta di legge.

Tale proposta si informa ai seguenti principi: realizzare una concreta parificazione delle forze di lavoro, a prescindere dal sesso del prestatore; valutazione del contenuto e del risultato; eliminazione e repressione di ogni forma di discriminazione; garanzia di tutela per coloro che: uomini o donne, si trovino in particolari circostanze sfavorevoli; mutualizzazione degli oneri derivanti dalla maternità.

Traducendo in legge questi principi abbiamo inteso conferire alle donne lavoratrici tutti i diritti che loro competono ad abolire ogni preclusione nei loro confronti, ma avremmo loro fatto un grave torto e le avremmo poste in evidente contraddizione se non avessimo previsto anche l'abolizione di alcune norme di favore, che rispondevano a criteri puramente assistenziali dettati da concezioni ormai superate.

VII LEGISLATURA — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

Molte di tali norme infatti erano conseguenziali ad un concetto della donna e della sua funzione che non trova più riscontro nella società attuale e che abbiamo voluto superare e cancellare dalla legislazione familiare, lavoristica e previdenziale.

Ci siamo limitati, dunque, in questo campo, ad alcune norme di garanzia per la salute fisica delle lavoratrici e dei loro figli fin quando abbiano bisogno di assistenza particolare e riteniamo con questo non di avere codificato un trattamento di favore, ma solo di avere adempiuto ad un preciso dovere del legislatore.

Così facendo, oltre a recepire le legittime istanze di partecipazione, di piena ed assoluta dignità e parità, si attua il principio costituzionale stabilito dall'articolo 3 ove si afferma che è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza tra i cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana, e si dà attuazione all'articolo 37 che stabilisce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

La riforma si pone non solo in linea con i principi costituzionali italiani, bensì anche con gli indirizzi ormai affermati in molti Paesi e con le situazioni di organismi internazionali, quale, ad esempio, l'Organizzazione internazionale del lavoro che con la convenzione n. 100 sancisce l'uguaglianza di remunerazione tra lavoro maschile e femminile.

Onorevoli colleghi! La nostra proposta di legge nei suoi singoli articoli si struttura come segue:

Articolo 1) con l'articolo 1 si vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, per le assunzioni, attribuzioni di funzioni, di incarichi di responsabilità etc., anche in materia di formazione o perfezionamento professionale, e si afferma il principio di uguale opportunità di assunzione e di sviluppo della carriera tra uomo e donna;

Articolo 2) con l'articolo 2 si aboliscono tutte le norme che prevedono come condizione di favore l'appartenenza ad uno dei due sessi, ai fini della partecipazione ai concorsi, delle assunzioni e della progressione di carriera;

Articolo 3) l'articolo 3 stabilisce alcune deroghe necessarie alle norme di cui all'articolo precedente. Esse si riferiscono ai

casi in cui è consentito al datore di lavoro di effettuare richieste di nominativi di lavoratori ovvero nelle ipotesi in cui particolari situazioni richiedono una scelta basata sul sesso: in tal ultimo caso, tuttavia, occorre che l'eccezione sia fatta propria dalla contrattazione collettiva ovvero sia prevista in un apposito decreto del Ministero del lavoro;

Articolo 4) l'articolo 4 stabilisce che le assenze dal lavoro previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, debbono essere considerate a tutti gli effetti come attività lavorative;

Articolo 5)-Articolo 6) gli articoli 5 e 6 prescrivono, nell'ordine l'assoluta parità di retribuzione tra lavoratore e lavoratrice a parità di prestazioni e di contenuto delle stesse e parità di accesso nelle strutture sociali adibite per la formazione e lo sviluppo del lavoro pubblico e privato;

Articolo 7) l'articolo 7 vieta di pubblicizzare offerte di lavoro che indichino come requisito professionale o titolo di preferenza, l'appartenenza all'uno o all'altro sesso, salvo, ovviamente, nel settore dello spettacolo dove l'autenticità delle interpretazioni lo richieda;

Articolo 8) l'articolo 8 introduce la facoltà per la donna di scegliere l'età pensionabile prevista per l'uomo sia agli effetti occupazionali che a quelli di pensionamento. Si tratta di una riforma rilevante che, a fronte delle concessioni di favore in atto, che sono di fatto una discriminazione, costituisce una scelta che consente una effettiva parità;

Articolo 9) l'articolo 9 vieta alle donne il lavoro sotterraneo e il sollevamento e trasporto diretto di pesi e carichi superiori alle sue forze fisiche;

Articolo 10) l'articolo 10 pone due divieti: quello di adibire in lavori notturni le donne per tutto il periodo della gravidanza e fino al conseguimento di un anno del bambino, e quello di adibire al lavoro le lavoratrici in determinate aziende dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto, tuttavia, non si applica per le lavoratrici che svolgono funzioni dirigenziali o che siano addette ai servizi sanitari aziendali. Sono anche previste eccezioni temporanee al predetto divieto;

Articolo 11) l'articolo 11 stabilisce che le disposizioni di cui agli articoli 4, 10 e 12 della presente legge nonché della legge 1204 del 1971, eccezion fatta per le assenze stret-

tamente connesse alla gravidanza o al parto, si applicano anche in caso di adozione o affiliaimento di bambini;

Articolo 12) l'articolo 12 consente al padre lavoratore di beneficiare dell'astensione dal lavoro e del relativo trattamento economico qualora non ne benefici la lavoratrice o questa sia deceduta, e prevede anche la possibilità dell'astensione alternata tra i due genitori;

Articolo 13) l'articolo 13 stabilisce che per le assenze per l'allevamento dei figli, alla lavoratrice venga corrisposta una indennità pari all'intera retribuzione e dispone che, per sopperire agli oneri relativi, venga imposto un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari allo 0,03 per cento della retribuzione soggetta a contributo;

Articolo 14) l'articolo 14 stabilisce che il trattamento per carichi familiari può essere concesso, a richiesta, ed alle stesse condizioni previste per il lavoratore o pensionato, alla madre lavoratrice o pensionata;

Articolo 15) analogamente l'articolo 15 stabilisce che il trattamento di riveribilità o a favore dei superstiti viene concesso al marito alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per la moglie dell'assicurato o pensionato;

Articolo 16) l'articolo 16 dispone l'estensione al marito della lavoratrice delle prestazioni ai superstiti previste dal testo unico su-

gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

Articolo 17) l'articolo 17 stabilisce che alla lettera b) dell'articolo 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le parole « loro moglie e figli » siano sostituite con « loro coniuge e figli »;

Articolo 18) con l'articolo 18 si stabilisce una modifica dell'ultimo comma dell'articolo 15 della legge 20 maggio n. 300;

Articolo 19) l'articolo 19 delega al Governo l'emanazione di un testo unico di norme sul lavoro femminile che uniformi il contenuto della presente legge;

Articolo 20) l'articolo 20 determina le ammende da comminarsi in caso di inosservanza delle disposizioni della presente legge;

Articolo 21) l'articolo 21 prescrive l'abrogazione di tutte le norme in contrasto con la presente legge e con i principi in essa contenuti.

Onorevoli colleghi! La proposta di legge che vi sottoponiamo, rappresenta un atto fondamentale di giustizia sociale per il miglioramento della nostra collettività nazionale. La sua approvazione costituisce un momento di civiltà perché siamo convinti che una società veramente giusta e democratica potrà costruirsi solo quando gli uomini e le donne insieme ne saranno i protagonisti con la parità degli stessi doveri e degli stessi diritti.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

Qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, anche se riferita ad un particolare *status* del soggetto, è vietata ai fini dell'assunzione dei lavoratori, per l'attribuzione delle funzioni e qualifiche, qualunque sia il settore o il ramo di attività, a qualsiasi livello della gerarchia professionale.

Il divieto si applica anche alle normative in materia di orientamento, formazione, aggiornamento e perfezionamento professionale.

In ogni caso, deve essere garantito e tutelato in tutti i suoi aspetti iniziali e conseguenziali di principio di uguali opportunità di assunzione e di sviluppo della carriera tra uomini e donne.

ART. 2.

Tutte le norme che riguardano i contratti, i concorsi pubblici ed interni, i regolamenti che in qualsiasi modo prevedono condizioni di sfavore per le donne, sono abrogate.

Sono altresì vietate discriminazioni di qualsiasi tipo nella progressione della carriera tra uomo e donna.

ART. 3.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono, sono costituite: a) dai casi in cui, ai sensi della legge 29 aprile 1949, n. 264 e dell'articolo 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è consentita la richiesta normativa dei lavoratori, purché la scelta non sia fondata su preliminari discriminazioni di sesso; b) dalle esigenze particolari di determinati settori di attività. La individuazione e la modalità di ammissione per tali settori sono demandate alla contrattazione collettiva o, in mancanza, ad apposito decreto da emanarsi da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria.

ART. 4.

Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, nu-

mero 1204, sono considerate a tutti gli effetti, ivi compresa la progressione di carriera, come effettiva attività lavorativa.

ART. 5.

A parità di contenuto delle prestazioni richieste, le lavoratrici hanno diritto allo stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Ai fini della determinazione delle retribuzioni, i sistemi di classificazione professionali devono essere informati a criteri comuni per lavoratori e lavoratrici.

Sono vietate le categorie distinte per sesso.

ART. 6.

Le strutture sociali per l'orientamento professionale, i corsi di formazione professionale di aggiornamento e di perfezionamento, pubblici e privati, debbono permettere l'accesso delle donne in condizioni di parità.

ART. 7.

E' vietato pubblicizzare offerte di lavoro che contengano riferimenti di natura professionale relativi al sesso, salvo particolari deroghe stabilite dal Ministero del lavoro per il settore dello spettacolo.

ART. 8.

Le lavoratrici, in possesso dei requisiti per avere il diritto alla pensione di vecchiaia, possono prolungare la loro permanenza al lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

ART. 9.

Le donne non potranno essere adibite ai lavori sotterranei ed al sollevamento o trasporto diretto di pesi e carichi superiori ai 15 chilogrammi.

ART. 10.

Nelle aziende industriali, commerciali ed agricole è vietato il lavoro notturno alle donne dalle ore 24 alle ore 6. Sono escluse dal divieto le aziende di servizi.

Nelle stesse aziende è vietato il lavoro dalle ore 20 alle ore 7 alle donne dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento dell'età di un anno del bambino.

Il divieto di cui al primo comma non si applica alle donne con funzioni dirigenziali ed alle addette ai servizi sanitari aziendali.

Il divieto non si applica altresì:

- 1) in caso di forza maggiore;
- 2) allorquando vi siano giacenze di materie oggetto della lavorazione suscettibili di rapida alterazione;
- 3) per particolari esigenze aziendali fino ad un massimo di 90 giornate lavorative nel corso di un anno.

La regolamentazione di queste deroghe verrà fatta mediante contrattazione sindacale.

Dovrà esserne data comunicazione all'Ispezzione del lavoro, indicandone le cause, precisando il numero delle lavoratrici interessate e la durata.

ART. 11.

Le disposizioni di cui agli articoli 4, 10, 12 della precedente legge, nonché quelle della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, escluse quelle in stretta connessione con lo stato di gravidanza e con il parto, si applicano anche alle lavoratrici che abbiano adottato o ottenuto in affidamento bambini ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

Il diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, può essere esercitato dalle lavoratrici entro un anno dall'inizio dell'affidamento o dell'adozione, purché il bambino non abbia superato i tre anni di età.

ART. 12.

Fatta eccezione per i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari, è consentito al padre lavoratore, qualora pur avendone diritto non se ne avvalga la madre lavoratrice, ovvero se questa sia deceduta, di assentarsi dal lavoro e di beneficiare del trattamento economico ai sensi dell'articolo 7 e del secondo comma dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, numero 1204.

I benefici della legge n. 120 del 30 dicembre 1971 sono estesi anche ai genitori che adottano ed affiliano un bambino.

Ai genitori è consentito di beneficiare dei trattamenti di cui sopra anche alternativamente su loro richiesta.

ART. 13.

Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, le lavoratrici o i lavoratori hanno diritto ad una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, secondo le norme previste dall'ultimo comma dell'articolo 15 della predetta legge.

Per la copertura degli oneri di cui al presente articolo si provvede con un contributo pari allo 0,03 per cento della retribuzione soggetta a contribuzione, a carico dei datori di lavoro. Tale percentuale è prevista per il primo anno di attuazione della legge e potrà essere successivamente modificata con decreto del Ministro del lavoro per adeguarla all'andamento dell'onere.

ART. 14.

Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni per familiari a carico, possono essere corrisposte, in alternativa, alla lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per i lavoratori o pensionati.

ART. 15.

Le prestazioni previste per i superstiti dall'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti nonché dalle altre forme previdenziali integrative, sostitutive o esonerative della predetta, sono estese al marito dell'assicurata o della pensionata alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato.

ART. 16

Le prestazioni ai superstiti stabilite dal testo unico per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, numero 1124, e dalla legge 5 maggio 1976, numero 248, sono estese al marito della lavoratrice alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore.

ART. 17.

All'articolo 205 del testo unico per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decre-

to del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, alla lettera *b*) le parole « loro moglie e figli » sono sostituite con le parole « loro coniuge e figli ».

ART. 18.

All'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sostituire l'ultimo comma con il seguente: « le disposizioni di cui sopra si applicano anche a tutti i patti o atti con fini di discriminazione di sesso, politica, religiosa, di razza o di lingua ».

ART. 19.

Il Governo della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, è delegato ad emanare entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, un testo unico delle disposizioni in materia di lavoro femminile unificandone i campi di applicazione e armonizzandone le disposizioni sulla base dei criteri e dei principi di cui alla presente legge.

ART. 20.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 della presente legge è punita con l'ammenda da lire 200.000 a lire 2.000.000 per ogni lavoratrice interessata.

ART. 21.

Dalla data di entrata in vigore della presente legge cessano di avere efficacia tutte le disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali che violino il principio della parità di trattamento nonché i principi in contrasto con la presente legge.

Sono abrogate le leggi 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne e l'articolo 4 della legge 22 febbraio 1934, numero 370, sul riposo domenicale e settimanale.