

CAMERA DEI DEPUTATI N. 378

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**PENAZZATO, BERSANI, BUTTÈ, CIBOTTO, COLOMBO VITTORINO, RAMPA,
BLANCHI FORTUNATO, GERBINO, ISGRÒ, BIASUTTI, FRUNZIO, BUZZI**

Presentata il 16 ottobre 1958

Norme per l'attuazione della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici

ONOREVOLI COLLEGHI! — Numerosi convegni, studi e discussioni intorno alla parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici hanno consentito in questi ultimi anni di approfondire in tutti i suoi aspetti il problema a cui si riferisce la nostra proposta.

È infatti ormai da ritenersi del tutto superata, nel nostro Paese, la discussione di fondo circa la sostanziale parità, in linea generale, tra lavoratore e lavoratrice in relazione alla capacità di lavoro.

Nella vasta discussione su tale argomento sono state individuate le condizioni per le quali il lavoro della donna sembra incidere con particolari voci sul costo di produzione. Tuttavia è tendenza diffusa nel nostro Paese, come del resto in molti altri, quella di trasferire sulla società l'onere economico di tali condizioni, che sono, peraltro, quasi tutte legate alla missione materna della donna. In questa tendenza rientra, tra l'altro, la legge 26 agosto 1950 n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, la quale pone a carico dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie l'indennità prevista a favore della lavoratrice durante l'astensione obbligatoria dal lavoro. D'altra parte l'astensione per maternità è indubbiamente la condizione che più vivamente incide sul rendimento del lavoro femminile e quindi sul costo di produzione.

È nota la formulazione della nostra Costituzione, che all'articolo 37 dice: «la donna

lavoratrice ha gli stessi diritti e a parità di lavoro le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». Codesta formulazione è stata vivamente discussa in numerose occasioni e soprattutto per opera delle associazioni dei lavoratori, con l'intento di dare un significato univoco alla dizione «uguale lavoro».

Tale espressione è stata intesa nel senso restrittivo di uguale lavoro e rendimento, oppure nel senso più largo di uguale tipo di lavoro, di uguale mansione, di uguale qualifica, di uguale categoria professionale, indipendentemente dal rendimento. La tendenza più diffusa è certamente la seconda.

Del resto, esaminata in concreto, la questione del rendimento appare di minimo rilievo. Infatti normalmente le donne vengono adibite a quelle attività in cui il loro rendimento non differisce, o almeno si avvicina notevolmente, a quello dell'uomo, oltre a tutte quelle che sono da ritenersi peculiari della mano d'opera femminile.

I pochi casi di manodopera femminile adibita ad attività per essa assolutamente inadatte — e tali, quindi, da determinare minor rendimento —, sono da ritenersi nel nostro Paese una anomalità (dovuta unicamente alla irrisorietà dei salari percepiti dalle lavoratrici) che deve al più presto scomparire.

Per questo abbiamo ritenuto di poter affidare la soluzione del problema ad una legge la quale nell'articolo 1 ribadisce appunto il concetto sancito dall'articolo 37 della Costi-

tuzione relativo all'uguale retribuzione per uguale lavoro: espressione da intendersi, oltretutto nel significato di uguale tipo di lavoro, nella sua più larga accezione di mansioni uguali o analoghe o affini (articolo 2).

La Convenzione n. 100 del B. I. T., approvata dal nostro Paese, dà un significato ancora più ampio al concetto di uguale lavoro tra i due sessi. La definizione del B. I. T. parla di « uguale retribuzione per un lavoro di valore uguale ». Molte e assai differenti sono state nei vari Paesi le interpretazioni di questa dizione: il Bureau stesso, in una sua pubblicazione sull'argomento, ha chiarito in maniera esplicita che il concetto della parità di retribuzione non va applicato solo ad attività e mansioni effettivamente uguali ma va estesa ad altre comparabili.

È estremamente difficile trovare, per i molteplici e diversamente caratterizzati ambienti di lavoro, il parametro adatto per paragonare attività e mansioni differenti tra di loro. Per questo la proposta che presentiamo prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro di una apposita Commissione, alla quale è appunto affidato il compito di fissare i criteri per determinare l'affinità o l'analogia delle diverse mansioni, a seconda del settore e della categoria professionale, e, inoltre, di catalogarle (articoli 3 e 4).

Si tratta quindi di deferire alla predetta commissione una prerogativa che è stata normalmente attribuita all'imprenditore (raramente alla contrattazione sindacale): quella di dare un contenuto preciso (attraverso l'analisi dei singoli atti lavorativi) alla mansione.

Si tratta, come si vede, di un criterio generale che riguarda tutti i lavoratori e non le sole donne lavoratrici, per la cui tutela peraltro esso assume particolare rilievo.

Si pone infatti in maniera globale il problema dei salari femminili, che risultano, nel loro complesso, notevolmente inferiori ai salari maschili.

Per illustrare meglio questo concetto è necessario riassumere sommariamente la situazione attuale, contrattuale e di fatto, esistente al riguardo nel nostro Paese, nel quale possono attualmente riscontrarsi le seguenti posizioni:

a) in molti contratti collettivi di lavoro sono contenute norme, relative alla parità, espresse in varie forme: « per uguale lavoro e rendimento », oppure « quando la lavoratrice sia adibita per un periodo di tempo abbastanza lungo ad una attività svolta normalmente da un uomo » ecc.;

b) in alcuni contratti si indicano soltanto le categorie professionali senza distinzione di sesso: è qui applicata, quindi, la parità di retribuzione. Anche in questi casi tuttavia la paga globale risulta diminuita per il minore punteggio della scala mobile;

c) in altri contratti il trattamento stabilito per le singole qualifiche professionali è distinto per sesso;

d) nei contratti provinciali dei braccianti, fissata la paga base maschile per le varie categorie e mansioni, si stabilisce in genere una diminuzione percentuale, che va anche oltre il 20 per cento, per le corrispondenti paghe femminili.

In molti dei contratti che portano diverse tariffe per l'uomo e per la donna capita di rilevare che le paghe delle donne specializzate sono inferiori perfino a quelle del manovale comune.

Se poi si paragonano contratti di categorie diverse si possono fare interessanti considerazioni: i contratti che si riferiscono a manodopera prevalentemente femminile presentano differenze in meno assai rilevanti nei confronti di altri contratti che si riferiscono a manodopera prevalentemente maschile. Tali differenze non sono giustificabili soltanto in base alla maggior floridezza di qualche determinato settore produttivo.

Certamente, nel determinare questa situazione, molta importanza hanno la minore capacità di pressione sindacale dei gruppi femminili e talune posizioni tradizionali. Infatti, nei contratti che si riferiscono a categorie prevalentemente femminili, anche le paghe maschili risultano notevolmente depresse.

È necessario perciò attuare una migliore protezione dei salari femminili anche al di là della maggiore capacità di pressione sindacale che le lavoratrici devono conquistare. Sulla base infatti della analogia e paragonabilità delle mansioni e dell'eguale « valore del lavoro » si ottiene, fra l'altro, il risultato di migliorare le paghe delle categorie specificamente femminili.

La nostra proposta di legge affida la definizione delle mansioni e dei criteri di paragonabilità di esse a una commissione paritetica, con lo scopo di usufruire, anche su questo terreno, della preziosa collaborazione delle organizzazioni sindacali.

I proponenti confidano sulla sensibilità degli onorevoli colleghi per un sollecito e positivo esame della presente proposta di legge, nella fiducia che essa concorrerà al miglioramento delle condizioni di lavoro, e, per conseguenza, di vita della donna che lavora.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

Per uguale lavoro è dovuta alla donna lavoratrice retribuzione di ammontare pari a quella che spetta al lavoratore.

ART. 2.

È ritenuto uguale il lavoro che è affidato a lavoratori e a lavoratrici che hanno le stesse mansioni o mansioni analoghe e affini.

ART. 3.

È costituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale una Commissione composta:

a) del Ministro del lavoro e della previdenza sociale o da un suo rappresentante, che la presiede;

b) di sette rappresentanti dei datori di lavoro, su designazione, per ciascuno di essi, delle rispettive associazioni sindacali degli industriali (due rappresentanti), degli agricoltori (due rappresentanti), dei commercianti, del credito ed assicurazioni e degli artigiani;

c) di sette rappresentanti dei prestatori d'opera, su designazione, per ciascuno di essi, delle maggiori associazioni sindacali dei lavoratori dell'Industria (due rappresentanti), dell'agricoltura (due rappresentanti), del commercio, del credito e assicurazioni e dell'artigianato;

d) di due rappresentanti di Enti operanti su piano nazionale che si occupano stabilmente di istruzione professionale.

Il Ministro ha facoltà di chiamare a far parte della Commissione centrale, a titolo consultivo, persone particolarmente esperte sui problemi di volta in volta sottoposti all'esame della Commissione stessa.

ART. 4.

La Commissione centrale ha il compito di:

a) fissare i criteri per la determinazione dell'affinità o analogia delle mansioni agli effetti dell'articolo 2;

b) catalogare, agli effetti del precedente articolo 2, le mansioni per le differenti branche di attività economica, indicando quali mansioni devano ritenersi analoghe o affini; al riguardo la Commissione potrà costituire Comitati paritetici per branche di attività economica formati da rappresentanti delle Associazioni sindacali interessate e presieduti da un rappresentante del Ministero del lavoro.

ART. 5.

Le decisioni della Commissione centrale sono rese obbligatorie con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da pubblicarsi sulla *Gazzetta Ufficiale*;

ART. 6.

In ogni provincia è costituita una Commissione provinciale composta:

a) del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro o da un suo rappresentante, che la presiede;

di quattro rappresentanti dei datori di lavoro, su proposta, per ciascuno di essi, delle rispettive associazioni sindacali degli industriali, dei commercianti, degli agricoltori, degli artigiani;

c) di quattro rappresentanti dei prestatori d'opera, su proposta, per ciascuno di essi, delle maggiori associazioni dei lavoratori dell'industria, del commercio, dell'agricoltura, dell'artigianato;

d) di due rappresentanti di Enti per l'istruzione professionale.

Il presidente della Commissione provinciale ha facoltà di chiamare a far parte della Commissione persone particolarmente esperte sui problemi sottoposti all'esame della Commissione stessa.

ART. 7.

La Commissione provinciale ha il compito di formulare proposte da presentare alla Commissione centrale in ordine alla catalogazione di mansioni peculiari per la provincia e di indicarne l'affinità e l'analogia con altre mansioni.

ART. 8.

Il contravventore alla presente legge è punito con un'ammenda pari da cinque a dieci volte l'ammontare della somma corrispondente alla retribuzione pagata in meno, senza pregiudizio di altre responsabilità.