

CAMERA DEI DEPUTATI

SENATO DELLA REPUBBLICA

RELAZIONI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME VII

INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO

TOMO III

QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE
TRATTAMENTO E TUTELA DELLE LAVORATRICI

Relatori: On. ETTORE CALVI e On. ERISIA GENNAI TONIETTI

SEGRETERIATI GENERALI
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI E DEL SENATO DELLA REPUBBLICA
ROMA MCMLXII

IL PARLAMENTO ITALIANO, nel corso della II Legislatura (1953-1958) — in base all'articolo 82 della Costituzione ed agli articoli 135-137 e 115-116 dei Regolamenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica — ha approvato la proposta dei deputati *Alessandro Buttè* ed *Ettore Calvi* per una **Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia**.

La realizzazione della Inchiesta è stata demandata ad una **Commissione parlamentare** con il compito di condurre una approfondita ed esauriente indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende, in ordine alla applicazione della legislazione sociale e dei contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai rapporti umani nei luoghi di lavoro, alle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, e di suggerire al Parlamento ed al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

* * *

La **Commissione parlamentare**, costituita con deliberazioni della Camera dei Deputati del 28 gennaio 1955 e del Senato della Repubblica del 3 marzo 1955 (*Gazz. Uff.* 27 aprile 1955, n. 96), è stata così composta (*):

PRESIDENTE: *on. LEOPOLDO RUBINACCI.*
VICE PRESIDENTI: *sen. Cristoforo Pezzini, on. Oreste Lizzadri.*
SEGRETARI: *sen. Stefano Perrier, on. Massimo Caprara, sen. Francesco Zane.*

deputati: *Mario Bettoli, Corrado Bonfantini, Alessandro Buttè, Ettore Calvi, Nunzio Caroleo, Francesco Colitto, Michele del Vescovo, Erisia Gennai Tonietti, Riccardo Lombardi, Agostino Novella, Giuseppe Rapelli, Giovanni Roberti, Vincenzo Sangalli, Vito Scalia, Alberto Simonini, Carlo Eugenio Venegoni.*

senatori: *Pietro Amigoni, Cesare Angelini, Alfonso Artiacco, Filippo Asaro, Giuseppe Bardellini, Carlo Braitenberg, Antonio Bussi, Arturo Colombi, Francesco De Bosio, Michele Mancino, Francesco Mariani, Nicola Nacucchi, Celeste Negarville, Luigi Russo, Giuseppe Salari, Alessandro Schiavi, Emilio Sereni, Lorenzo Spallino, Leopoldo Zagami, Vincenzo Zucca.*

(*) La Commissione, in base all'art. 2 della deliberazione istitutiva, è stata composta di 15 deputati e 15 senatori, oltre il presidente. L'elenco comprende tutti gli onorevoli deputati e senatori che hanno fatto parte della Commissione stessa, anche se successivamente sostituiti.

LA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA è stata coadiuvata da due Segreterie:

— **Segreteria tecnica:**

composta degli esperti: prof. *Giorgio Cannella*, prof. *Mario Figà-Talamanca*, dr. *Emanuele Levi*, dr. *Ugo Piazza*, dr. *Lamberto Siniscalchi*, ing. *Ferdinando Vasetti*.

— **Segreteria parlamentare:**

diretta dal dr. *Paolo Ferri*, Vice Direttore della Camera dei Deputati.

CAMERA DEI DEPUTATI - SENATO DELLA REPUBBLICA

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

IL PRESIDENTE

*Al Presidente
della Camera dei Deputati*
On. GIOVANNI LEONE

*Al Presidente
del Senato della Repubblica*
Sen. CESARE MERZAGORA

Ho l'onore di consegnare al Parlamento le Relazioni sulle indagini sul rapporto di lavoro predisposte dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, che ho avuto l'alto incarico di presiedere.

Alla Commissione fu assegnato il compito di condurre una approfondita indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende in ordine alla applicazione delle leggi sociali, al rispetto dei contratti, nonché al trattamento dei lavoratori ancora non tutelati dai contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai « rapporti umani » nei luoghi di lavoro, alle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, e di suggerire al Parlamento ed al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

L'attività della Commissione parlamentare di inchiesta si è svolta in tre fasi: di preparazione, di indagini dirette, e di elaborazione del materiale raccolto per trarne le conclusioni da presentare al Parlamento.

* * *

La fase di preparazione si è presentata assai più laboriosa ed impegnativa del previsto, anche per la difficoltà di ordinare, entro uno schema organico, una materia così vasta, complessa e delicata come quella oggetto della indagine. Per lo svolgimento dei compiti inerenti alla preparazione della Inchiesta, la Commissione ha dovuto preliminarmente affrontare una serie di ricerche tecniche e metodologiche

in ordine ai vari aspetti dei problemi da considerare e, in modo speciale, in ordine al reperimento ed alla elaborazione dei dati statistici. Si è proceduto, perciò, a predisporre un ampio ed organico piano di lavoro che comprendeva, tra l'altro, un quadro statistico della struttura economica italiana per la scelta di un campione delle imprese. Altrettanto laborioso risultava l'approntamento delle modalità di svolgimento delle indagini dirette, che hanno costituito l'aspetto più originale dell'attività della Commissione, il risultato del diretto contatto tra i rappresentanti del Parlamento e gli ambienti di lavoro.

La predisposizione, ad esempio, delle tematiche per gli interrogatori, di per sé lavoro complesso e difficoltoso, ha conseguito risultati di notevole valore in quanto ha permesso di individuare la problematica della Inchiesta.

Il quadro statistico della struttura economica italiana e le tematiche, al di là del fine strumentale per cui sono state predisposte, costituiscono già un concreto risultato, in quanto permettono di disporre di un accurato accertamento della distribuzione dei lavoratori subordinati in Italia, nonché di una precisa identificazione dei problemi più rilevanti inerenti alle condizioni dei lavoratori del nostro Paese.

Inoltre, è stata raccolta una vasta serie di rapporti sugli argomenti oggetto di indagine dai Ministeri interessati — in particolare da quello del Lavoro e della Previdenza sociale — dagli Enti previdenziali e assistenziali, dalle Associazioni sindacali dei lavoratori, dei dirigenti, degli imprenditori; e sono stati consultati sui vari problemi esperti di chiara fama.

Hanno, altresì, portato un generoso contributo di mezzi, oltre che una efficace collaborazione tecnica, l'I.N.A.I.L., l'I.N.P.S., l'I.N.A.M., l'Istituto centrale di statistica, il Seminario di sociologia empirica (Facoltà di scienze statistiche demografiche ed attuariali dell'Università di Roma) ed altri enti ed istituti.

* * *

Il 10 gennaio 1956 si iniziavano, dopo la fase di impostazione e di studi preliminari, le indagini dirette in un primo gruppo di 195 aziende dei settori industriali metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed estrattivo. Nel giugno dello stesso anno si effettuavano anche le

indagini nel settore agricolo ed in quello edilizio. Successivamente, dall'aprile al settembre 1957, venivano svolte le indagini in altri settori economici in modo da completare il quadro delle rilevazioni.

Nei settori industriali — metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed estrattivo — le aziende sono state distinte in tre gruppi a seconda del numero dei dipendenti, e cioè: un gruppo da 51 a 100 dipendenti, un secondo gruppo da 101 a 500 dipendenti, ed un terzo oltre 500 dipendenti. Per le aziende metallurgiche, meccaniche ed estrattive, nella scelta, si è anche tenuto conto della potenza installata.

Le indagini sono state svolte in 65 aziende tra i 51 e 100 dipendenti, in 75 aziende tra i 101 e 500 dipendenti e in 55 aziende con oltre 500 dipendenti.

Nel settore dell'industria edilizia sono stati visitati 20 cantieri — per costruzioni di case, per lavori idroelettrici, per lavori stradali e ferroviari — distribuiti in 6 provincie.

Nel settore agricolo sono state visitate 13 provincie, e l'indagine si è estesa anche ad alcune attività connesse all'agricoltura, come l'industria conserviera, la lavorazione del tabacco, l'attività ortofrutticola ed i zuccherifici.

In complesso, sono stati visitati i seguenti settori economici:

SETTORE INDUSTRIA:

— metallurgico	16 aziende.
— meccanico	62 aziende.
— chimico	28 aziende.
— tessile	54 aziende.
— estrattivo	35 aziende e 1 salina.
— edile	20 cantieri.
— acquedotti	1 acquedotto municipale.
— alimentazione	1 centrale del latte.
— cinematografiche	1 stabilimento di produzione.
— elettricità e gas	1 azienda elettrica e 1 azienda del gas.
— pesca	1 tonnara e colloqui con lavoratori e datori di lavoro.
— tabacco	1 manifattura tabacchi.

SETTORE AGRICOLTURA E ATTIVITÀ CONNESSE:

- *agricoltura* 45 comuni agricoli.
- *conservieri* 2 aziende.
- *lavorazione del tabacco* colloqui con lavoratori e datori di lavoro.
- *ortofrutticoli* 1 azienda ed 1 cooperativa.
- *zuccherifici* 2 stabilimenti.

SETTORE COMUNICAZIONI E TRASPORTI:

- *ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali* compagnie portuali e aziende di spedizioni.
- *trasporti marittimi* compagnie di navigazione.
- *trasporti terrestri* ferrovie dello Stato, ferrovie in concessione, tramvie urbane ed extraurbane.

SETTORE COMMERCIO:

- *alberghi e pubblici esercizi* 1 grande ristorante e 1 grande albergo.
- *commercio all'ingrosso e al dettaglio* grandi magazzini e negozi al minuto.

SETTORE CREDITO E ASSICURAZIONI:

- *assicurazioni* colloqui con organizzazioni sindacali.
- *credito* 1 banca di interesse nazionale.
1 istituto di diritto pubblico.
1 media banca, 1 banchiere privato.

SETTORE ATTIVITÀ VARIE:

- *mercati generali e mattatoi* 1 mercato generale e 2 mattatoi.
- *nettezza urbana* 1 servizio municipale di nettezza urbana.

Per rendersi conto della ampiezza e della vastità dello sforzo compiuto dalla Commissione per constatare direttamente la reale situazione degli ambienti di lavoro italiani, è sufficiente considerare i seguenti dati:

— provincie visitate	n.	56
— unità campione visitate	»	235
— comuni agricoli visitati	»	45
— rappresentanti sindacali interrogati	»	926
— membri di commissioni interne interrogati	»	757
— datori di lavoro e dirigenti aziendali interrogati	»	526
— lavoratori interrogati	»	5.185

È doveroso sottolineare il poderoso e delicato lavoro svolto, nell'attuazione di questo vasto piano di indagini dirette, dai componenti della Commissione.

Le Delegazioni parlamentari, nelle indagini dirette, sono state coadiuvate, nella loro opera, dagli Uffici del lavoro e dagli Ispettorati del lavoro e, in ciascuna provincia, hanno interrogato sulle condizioni dei lavoratori, oltre che gli Uffici ed Ispettorati medesimi, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, dei dirigenti di azienda, degli imprenditori. Sono state, inoltre, visitate le sedi degli Istituti previdenziali; in varie provincie sono stati anche sentiti i dirigenti delle Camere di commercio.

Nelle singole aziende dei settori industriale e dei servizi sono stati svolti colloqui con la commissione interna, con i dirigenti dell'impresa, con i singoli lavoratori, i cui nominativi sono stati estratti a sorte, e con altri volontariamente presentatisi (questi ultimi in misura non superiore al 30% del numero dei colloqui previsti).

Le Delegazioni hanno, inoltre, effettuato visite dirette negli stabilimenti per accertare, in particolare, le condizioni igieniche e la situazione della prevenzione infortuni.

Le indagini nel settore agricolo hanno riguardato essenzialmente le condizioni dei braccianti e dei salariati fissi, nonché alcune aziende industriali e commerciali connesse con l'attività agricola.

Per quanto riguarda l'espletamento delle indagini dirette, data la mutabilità del luogo di lavoro dei braccianti agricoli, è stato deciso che l'unità locale presso la quale svolgere l'inchiesta fosse il comune

agricolo, anziché la singola azienda. Le Delegazioni hanno, quindi, provveduto, nelle provincie prescelte, alla identificazione dei comuni da visitare ed hanno condotto le indagini dirette interrogando, in 45 comuni distribuiti in 13 provincie, datori di lavoro e lavoratori, oltre alle Autorità pubbliche ed alle Organizzazioni sindacali. Nei comuni dove prevale il salariato fisso sono state condotte indagini dirette in numerose aziende. Inoltre, sono state estese visite ed indagini ad aziende tipiche o di natura particolare.

* * *

Nella fase della elaborazione, il materiale raccolto durante le indagini dirette — verbali degli incontri e degli interrogatori, relazioni, schede statistiche, rapporti delle singole Delegazioni, ecc. — è stato via via ordinato al centro, suddiviso per materie, riassunto e sottoposto al vaglio dei Parlamentari.

Si tratta di centinaia di migliaia di pagine di verbali di interrogatori da cui sono stati estratti, selezionati e incasellati le notizie, i dati, gli elementi, emersi per ciascuno dei temi fissati in precedenza come specifico oggetto di indagine. Tale enucleazione, seguita da una meticolosa classificazione e da successivi raggruppamenti per problemi affini, ha permesso di individuare i diversi modi di presentarsi di uno stesso fenomeno a seconda delle varie situazioni (zona territoriale, ramo di attività, dimensione aziendale, ecc.) e dei diversi punti di vista. Ciò ha condotto al reperimento, per ciascun tema prefissato, di centinaia di argomenti ad esso attinenti e meritevoli di attenta disamina ai fini della esatta identificazione dei vari fenomeni che sono stati oggetto della Inchiesta.

Si è proceduto, inoltre, alla raccolta, coordinamento ed elaborazione delle notizie e dei dati suscettibili di misura statistica, reperiti attraverso le indagini dirette.

Sui vari argomenti ampio ed approfondito è stato l'esame da parte della Commissione, sia in appositi Comitati che hanno affiancato i relatori e sia nelle sedute plenarie.

Le Relazioni predisposte dalla Commissione e le relative Documentazioni sono state raccolte in due collane di Volumi secondo lo schema riportato a parte.

Si ritiene che, dai sia pur sintetici accenni già dati, sia possibile trarre l'impressione della vastità e della complessità del lavoro.

Si è trattato, in definitiva, di ordinare in un preciso schema organico tutto il materiale raccolto intorno ai più diversi aspetti giuridici, psicologici, economici, ecc., della condizione del lavoratore, per trarne tanti quadri distinti, quanti sono gli argomenti compresi nelle tematiche predisposte per gli interrogatori nelle indagini dirette e quante sono le specifiche situazioni affiorate dalla Inchiesta.

Da tale materiale sono stati estratti gli elementi — rispondenti alla effettiva realtà del mondo del lavoro italiano — sulla base dei quali sono state predisposte le Relazioni che ho l'onore di presentare.

Tali Relazioni, oltre a predisporre una esatta descrizione dei fenomeni esaminati, contengono le valutazioni e le indicazioni che la Commissione ha ritenuto suo dovere prospettare al Parlamento italiano.

La Commissione si lusinga di avere quanto meno conseguito il risultato di permettere che, in avvenire, i problemi attinenti alle condizioni dei lavoratori in Italia siano trattati, non più sulla base di luoghi comuni o di visioni di parte, ma sulla base di dati obiettivi e rappresentativi, scaturiti da uno studio attento e concreto della effettiva e complessa realtà del mondo del lavoro italiano.

* * *

Nel presente Volume — che ho l'onore di presentare al Parlamento — la Commissione raccoglie i risultati delle indagini concernenti il rapporto di lavoro sotto i diversi aspetti della retribuzione, dell'orario di lavoro, delle qualifiche e carriera del lavoratore e del trattamento e tutela delle lavoratrici.

In considerazione della vastità della materia ed al fine di agevolare l'esame dei risultati della Inchiesta, si è ritenuto opportuno suddividere il Volume stesso in tre distinti Tomi, nei primi due dei quali sono pubblicate la Relazione concernente la retribuzione e quella relativa all'orario di lavoro, mentre il terzo Tomo presenta, quale terza e quarta parte, le Relazioni sulle qualifiche e carriera del lavoratore e sul trattamento e tutela delle lavoratrici.

La Relazione sulle qualifiche e carriera del lavoratore — inserita per prima nel presente Volume — inizia prendendo in esame — nel I e nel II Capitolo — l'inquadramento dei lavoratori e le qualifiche dagli stessi rivestite, sia da un punto di vista generale, con particolare riferimento alle clausole che sulla materia sono contenute nei contratti

collettivi di lavoro, e sia per quanto concerne la situazione esistente nelle aziende.

Nei Capitoli successivi — dal III al VI — viene trattato l'argomento delle assunzioni e delle mansioni svolte dai lavoratori sotto l'aspetto dei cumuli e dei declassamenti delle stesse, nonché quello concernente gli interventi delle commissioni interne e le vertenze sindacali in materia di inquadramento; e sono, infine, riportate — rispettivamente nei Capitoli VII e VIII — le dichiarazioni formulate in materia dalle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le conclusioni sull'argomento della Commissione parlamentare di inchiesta.

La seconda Relazione — pubblicata nel presente Volume — ha per oggetto il trattamento e la tutela delle lavoratrici. Nel I Capitolo viene anzitutto presentata la situazione del lavoro femminile nel nostro Paese, in specie considerando la partecipazione della manodopera femminile alle diverse attività produttive, la posizione della donna nell'ambito dell'azienda ed i caratteri strutturali della popolazione femminile attiva.

Nel II Capitolo è, poi, redatto un quadro specifico e dettagliato della legislazione italiana e straniera in tema di tutela del lavoro femminile, con particolare riferimento agli istituti giuridici aventi lo scopo di assicurare una idonea protezione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Alla tutela della lavoratrice madre è dedicato il Capitolo III, nel quale vengono prese in esame le diverse questioni — asili nido, camere di allattamento, riposi, licenziamento per matrimonio — che appaiono strettamente connesse con il particolare status della lavoratrice stessa.

Successivamente — Capitolo IV — si affronta il problema del trattamento salariale della lavoratrice; e, prendendo a base la Convenzione n. 100 sulla uguaglianza della retribuzione tra uomo e donna, viene svolta una ampia disamina dei numerosi aspetti e riflessi che il problema stesso presenta nel mondo del lavoro.

Nell'ultimo Capitolo — il V — vengono svolte talune considerazioni ed esposti suggerimenti in ordine ai mezzi di tutela del lavoro femminile e, specificatamente, agli orari di lavoro, alla maternità ed al trattamento retributivo.

* * *

La Commissione si augura che le Relazioni, estese a seguito di attenta valutazione del materiale raccolto — materiale che ha il pregio della freschezza e della originalità, poiché proviene da un contatto diretto dei Parlamentari con le categorie interessate, e presenta le garanzie della più assoluta obiettività, sia per la stessa composizione della Commissione, sia per la varietà delle fonti — possano servire di base al Parlamento per la attività legislativa in materia sociale ed offrano un positivo contributo alla evoluzione dei rapporti sociali in Italia.

LEOPOLDO RUBINACCI

I risultati della Inchiesta sono stati pubblicati, a cura dei *Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica*, avv. CORALDO PIERMANI e dott. NICOLA PICELLA, in due Collane, contenenti:

LE RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

- Vol. I. — DISTRIBUZIONE DEL LAVORO SUBORDINATO IN ITALIA.
- Vol. II. — LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Compendio delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. III. — LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. IV. — LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme sull'igiene e sicurezza del lavoro.*
- Vol. V. — CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO.
- Vol. VI. — COMMISSIONI INTERNE.
- Vol. VII. — INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO: *Retribuzione - Orario di lavoro - Qualifiche e carriera del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici.*
- Vol. VIII. — RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO: *Contratti a termine - Lavoro in appalto - Lavoro a domicilio - Apprendistato.*
- Vol. IX. — CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO.
- Vol. X. — RASSEGNA DELLA GIURISPRUDENZA DEL LAVORO.
- Vol. XI. — PREVIDENZA SOCIALE: *Aspetti statistico-finanziari - Effetti sulle condizioni economico-sociali e sanitarie dei lavoratori - Soggetti protetti ed enti gestori.*
- Vol. XII. — PREVIDENZA SOCIALE: *Concessione e godimento delle prestazioni - Interferenze e lacune - Problemi particolari del sistema di tutela - Contenzioso - Conclusioni della Commissione.*
- Vol. XIII. — PREVIDENZA SOCIALE: *Casse mutue private sostitutive.*
- Vol. XIV. — RAPPORTI UMANI E PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE.
- Vol. XV. — CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati dell'indagine statistica sugli aspetti aziendali ed extraziendali.*
- Vol. XVI. — CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati delle indagini particolari sugli aspetti extraziendali.*

* * *

I DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

Ciascun Volume di tale Collana corrisponde, non numericamente, ma nella materia, ai Volumi della Collana delle *Relazioni* per i quali la documentazione è stata reperita.

CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI**1. — Impostazione della pubblicazione.**

In applicazione del « Piano generale di pubblicazione » dei risultati della Inchiesta, predisposto dal Presidente On. Leopoldo Rubinacci, il coordinamento generale — effettuato a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica — per l'impostazione della Collana delle « Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia », è stato ispirato al criterio specifico di presentare una pubblicazione che, pur conservando intatta la natura precipua e l'interesse particolare, inerenti ad una esposizione dettagliata dei risultati di una Inchiesta parlamentare a carattere nazionale, offrisse in ciascun volume una costruttività sistematica, aderente per quanto possibile all'ampiezza e rilevanza degli istituti e che, soprattutto, potesse assolvere compiutamente alla finalità e funzionalità che debbono caratterizzare ogni atto parlamentare: quelle, cioè, di una agevole e concreta consultazione e di una facile ed immediata acquisizione di dati ed esperienze.

In attuazione di tale indirizzo, il coordinamento generale — dopo una accurata revisione tecnica e formale del testo — è stato realizzato in quattro fasi di lavoro corrispondenti alla strutturazione in parti, capitoli, sezioni e paragrafi; all'inserimento in note dei richiami legislativi; all'aggiornamento, egualmente in note, del testo e dei richiami; all'armonizzazione e stesura definitiva delle tabelle.

a) *La prima fase di strutturazione ha inteso assolvere alle esigenze di un ampio ridimensionamento dei testi presentati, onde conferire ai volumi degli Atti caratteristiche similari, adeguate ed indispensabili a trasformare le singole relazioni e le corrispondenti documentazioni in compiute ed esaurienti trattazioni dei singoli istituti e dei particolari argomenti.*

b) *La seconda fase di lavoro è stata improntata ai più moderni e funzionali sistemi di impostazione editoriale, nella considerazione precipua di permettere l'accennata completa e rapida consultabilità degli Atti, ovviando alle note carenze, generalmente presenti nelle pubblicazioni a carattere scientifico, ove i richiami a norme giuridiche o a testi legislativi vengono redatti con indicazioni scarsissime, tali da renderli spesso di difficile intendimento o da impegnare il consultatore in ricerche non lievi di biblioteca e di archivio.*

c) *La terza fase del coordinamento è stata indirizzata ad evitare inconvenienti a volte affiorati nella pubblicazione degli Atti delle precedenti Inchieste parlamentari; quelli, cioè, che essi, per la edizione ritardata in parte, se non in tutto, venissero, poi, considerati inattuali perché scaduti nel tempo, tali da costituire unicamente una opera storica o letteraria, e non più attendibile o consultabile, inconvenienti questi che, però, è facilmente comprensibile si verificchino — dato il lungo periodo di lavoro necessario per la effettuazione della Inchiesta, dipendente dalla ponderosità del compito e dall'ampiezza delle indagini — nelle more tra la compilazione dei testi ed il momento successivo della definitiva pubblicazione.*

Riferendosi, però, l'Inchiesta ad un determinato periodo sociale, economico e storico del Paese è altrettanto evidente ed imprescindibile che le risultanze della stessa debbano essere chiaramente riferibili al periodo medesimo, cristallizzandosi nel tempo considerato, onde permettere una ampia visuale di esame e la costru-

zione di quel quadro ben definito, la cui individuazione è indispensabile per l'acquisizione di esperienze e per lo studio degli strumenti adeguati a risolvere i problemi specifici e le carenze lamentate.

Provvedendo a tutti gli aggiornamenti possibili dei testi sino all'atto della pubblicazione, e a condensarli in note corrispondenti ai singoli argomenti, il problema della attendibilità dei testi stessi è risolto, temperando, così, i due criteri di dare un quadro del materiale all'atto del termine della Inchiesta, e di evitare che i volumi possano essere considerati, nel momento stesso nel quale vengono distribuiti, di non più attendibile ed utile consultazione.

d) La quarta ed ultima fase ha avuto per finalità l'armonizzazione delle tabelle, comprensive di dati statistici, di riepiloghi di norme e testi legislativi e di prospetti di modalità; tutte intese a volere offrire una base di ulteriore comprensibilità dei testi, indipendentemente dalla documentazione riportata nei volumi corrispondenti.

2. — Distribuzione della materia.

La Collana delle **Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia**, comprende 16 volumi.

Ciascun volume è diviso in parti, capitoli e paragrafi. Per taluni capitoli è prevista anche una ulteriore suddivisione in sezioni.

Ogni volume, nel contenuto, è separato dall'altro, trattando argomenti specifici diversi. Pertanto, in ciascuno, la numerazione in parti, capitoli, paragrafi, note e tabelle è a sè stante e ricomincia nel volume successivo.

Per gli argomenti non esauriti in un volume, la trattazione è stata continuata nel volume successivo (ad esempio: volumi XI e XII - Previdenza sociale). In essi, comprensibilmente, concernendo materia unica, la numerazione suddetta continua sino ad esaurimento dell'oggetto.

Nei volumi che comprendono argomenti diversi, raccolti, però, in una unica trattazione, anche se i singoli oggetti sono diversi uno dall'altro, tuttavia, per la identica strutturazione del volume, la numerazione stessa continua sino al termine del volume medesimo.

Le parti corrispondono alla più ampia suddivisione del materiale ed hanno titolo corrispondente alla trattazione relativa.

I capitoli — ugualmente con titolo indicativo — rappresentano la ripartizione organica della materia.

In fase di coordinamento generale, pur cercando di mantenere identica l'impostazione delle indagini e l'iter di svolgimento delle stesse, si è cercato di armonizzare il complesso del materiale, a volte diversissimo ed eterogeneo perché concernente argomenti molteplici e perché redatto con l'ausilio di numerosi esperti, in una uniforme suddivisione in capitoli dei singoli volumi, onde la Collana potesse costituire un tutto unico di più facile consultazione.

I capitoli di più ampio contenuto sono stati suddivisi in sezioni, numerate ugualmente con numero romano ed ugualmente indicate con titolo corrispondente.

La suddivisione in paragrafi ha, poi, costituito una delle fasi di lavoro di più attenta esecuzione e di più considerevole portata.

La finalità precipua è stata quella — a costo anche di esagerare in ampiezza — di predisporre un sommario di paragrafi di notevole capillarità, in quanto

esso — come è noto — permette al consultatore di rendersi più facilmente edotto del contenuto dei testi e conferisce maggiore facilità e concreta rapidità nell'individuazione degli argomenti ricercati.

In tale impostazione e con i cennati limiti, deve, pertanto, considerarsi la suddivisione in paragrafi della materia, strettamente legata alla funzionalità di atto parlamentare che deve caratterizzare la Collana delle Relazioni; senza, con ciò, ritenersi inadeguato allo scopo prefisso un troppo diffuso spezzettamento del testo che, in una opera a carattere esclusivamente sistematico, sarebbe stato evitato.

3. — Note.

L'inserimento delle note si è voluto considerare come il più adeguato completamento alla trattazione della materia, da acquisire a ciascun volume ed alla intera Collana.

Nei criteri adottati a base della fase di lavoro del coordinamento generale, si è inteso dare un precipuo rilievo all'inserimento delle note, la cui finalità si può individuare nella seguente ripartizione:

a) Note legislative, l'inserimento delle quali ha costituito il compito più ponderoso delle relative fasi di lavoro.

Ciascun richiamo a norma legislativa, contenuto nel testo, ha, pertanto, una nota corrispondente che indica il titolo esatto della legge — o comunque dell'atto legislativo — contenente la norma stessa, la data, il numero della legge od atto stesso, l'indicazione della data e del numero della Gazzetta Ufficiale nella quale è avvenuta la pubblicazione e quelli di altre Gazzette Ufficiali, ove siano stati pubblicati eventuali errata corrige.

Nel caso di citazione di un articolo di codice, di legge o di decreto, la nota contiene anche il testo dell'articolo richiamato.

Si tenga presente che, per motivi di comprensibile riduzione del numero delle note, qualora in un volume siano più volte citati leggi od articoli di leggi, i testi integrali degli stessi sono stati riportati nella nota relativa al primo riferimento. Le note successive corrispondenti contengono, non la ripetizione della citazione, ma il rinvio alla nota precedente con l'indicazione anche della pagina ove la nota stessa è inserita; il che facilita l'immediata ricerca.

b) Note di richiamo, contenenti i riferimenti più ampi ad altre parti del testo, alla dottrina, alla giurisprudenza, alla bibliografia, alle tabelle allegate al volume, ecc.

Tali note hanno costituito un particolare impegno di compilazione, in quanto sono conseguentemente indispensabili per favorire quella armonizzazione della materia che è stato indirizzo precipuo del coordinamento finale della Collana.

Particolare cura è stata, poi, dedicata alla individuazione delle note relative alla giurisprudenza con l'indicazione delle sentenze della Corte di Cassazione, delle Corti di Appello, dei Tribunali e delle Preture, complete di date e riferimenti bibliografici.

c) Note di aggiornamento, la cui stesura ha costituito la terza e più complessa fase di lavoro inerente alla compilazione delle note.

In esse, si è cercato, per quanto attuabile, di inserire tutti gli aggiornamenti della legislazione, sino all'atto di pubblicazione di ciascun volume, onde permettere al consultatore di avere il quadro più aggiornato possibile della materia trattata.

La numerazione delle note è autonoma, a pagina, in numeri arabi progressivi.

4. — Tabelle.

Ciascun volume è corredato di tabelle, inserite nel testo se in numero limitato, allegate in fondo al volume se in numero considerevole o di particolare ampiezza.

Il contenuto delle stesse può essere di triplice materia:

- a) tabelle statistiche, contenenti dati statistici ed elaborazione degli stessi;*
- b) tabelle contenenti norme legislative e contrattuali, quando, per una più esatta acquisizione degli argomenti, si sia considerata necessaria la pubblicazione, con maggiore rilievo, dei testi integrali di leggi, decreti, accordi interconfederali, contratti collettivi di lavoro, ecc.;*
- c) prospetti di disposizioni, modalità, ecc., adeguati a rendere possibile al consultatore un riepilogo ed un riassunto di norme legislative o regolamentari.*

La numerazione delle tabelle è in numeri arabi, sia se contenute nel testo e sia se raccolte in appendice di ciascun volume. Il numero arabo delle tabelle è, inoltre, indicato nel testo e nelle note, nelle citazioni corrispondenti.

A finalità puramente ordinarie, nel testo i grafici sono stati incorporati nell'elenco delle tabelle. Ciò consentirà al consultatore una più agevole ed immediata facilità di ricerca.

5. — Abbreviazioni.

Per norma generale, si sono volute evitare nel testo tutte le abbreviazioni di qualsiasi dizione, onde rendere la lettura di più facile acquisizione. Nei richiami legislativi e nelle note si è, invece, fatto ampio uso di abbreviazioni, secondo le accezioni tradizionali ed i seguenti significati:

<i>D.C.G.</i>	<i>= Decreto del Capo del Governo.</i>
<i>D.L.C.P.S.</i>	<i>= Decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato.</i>
<i>D.L.</i>	<i>= Decreto legge.</i>
<i>D.L.L.</i>	<i>= Decreto legislativo luogotenenziale.</i>
<i>D.M.</i>	<i>= Decreto ministeriale.</i>
<i>D.P.R.</i>	<i>= Decreto del Presidente della Repubblica</i>
<i>L.</i>	<i>= Legge.</i>
<i>L.R.</i>	<i>= Legge regionale.</i>
<i>R.D.</i>	<i>= Regio decreto.</i>
<i>R.D.L.</i>	<i>= Regio decreto legge.</i>
<i>T.U.</i>	<i>= Testo unico.</i>
<i>C.C.</i>	<i>= Codice civile.</i>
<i>C. Com.</i>	<i>= Codice di commercio.</i>
<i>C.N.</i>	<i>= Codice di navigazione.</i>
<i>Cost.</i>	<i>= Costituzione.</i>
<i>C.P.</i>	<i>= Codice penale.</i>
<i>C.P.C.</i>	<i>= Codice procedura civile.</i>
<i>C.P.P.</i>	<i>= Codice procedura penale.</i>
<i>acc. intcf.</i>	<i>= Accordo interconfederale.</i>
<i>c.c.l.</i>	<i>= Contratto collettivo di lavoro.</i>

Sono state, inoltre, adottate le seguenti abbreviazioni generali:

<i>App.</i>	= Corte d'Appello.
<i>art.</i>	= articolo.
<i>c.</i>	= comma.
<i>cap.</i>	= capitolo.
<i>Cass.</i>	= Corte di Cassazione.
<i>c.i.</i>	= commissione interna.
<i>Cort. cost.</i>	= Corte costituzionale.
<i>Gazz. Uff.</i>	= Gazzetta Ufficiale.
<i>Min.</i>	= Ministero.
<i>par.</i>	= paragrafo.
<i>Pret.</i>	= Pretura.
<i>pubbl.</i>	= pubblicato.
<i>Reg.</i>	= regolamento.
<i>sent.</i>	= sentenza.
<i>sez.</i>	= sezione.
<i>Trib.</i>	= Tribunale.

Nel testo, gli enti pubblici e privati sono stati spesso indicati con sigle, delle quali, essendo ben noto il significato, non si predispone un particolare elenco alfabetico.

Il Volume è presentato al Parlamento dall'onorevole **LEOPOLDO RUBINACCI**, Presidente della *Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*.

*

Le Relazioni sulle *qualifiche e carriera del lavoratore* e sul *trattamento e tutela delle lavoratrici* sono state redatte, rispettivamente, dall'on. **ETTORE CALVI** e dall'on. **ERISIA GENNAI TONIETTI**.

*

Due Comitati — costituiti, l'uno, dai deputati **Alessandro Buttè** e **Mario Bettoli** e, l'altro, dai senatori **Francesco Mariani** e **Francesco Zane** — hanno collaborato, con i Relatori, nella predisposizione delle Relazioni e nella stesura delle conclusioni.

*

La selezione del materiale e la preparazione degli elementi tecnici, giuridici e statistici sono state curate dal dott. *Emanuele Levi*.

Hanno collaborato gli esperti dott. **Dino Marchetti**, avv. **Aurelio Becca**, sig.ra **Ines Pisoni Cerlesi**, e dott. **Amelio Malatesta**.

*

Il coordinamento generale e la revisione definitiva del Volume sono stati effettuati a cura del dott. *Paolo Ferri*, Vice Direttore della Camera dei Deputati.

RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO

TOMO III

QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE
TRATTAMENTO E TUTELA DELLE LAVORATRICI

Relatori: On. ETTORE CALVI e On. ERISIA GENNAI TONIETTI

INDICE

PARTE TERZA

QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE

Capitolo I. — L'inquadramento dei lavoratori e le loro qualifiche	Pag.	29
1. - <i>Qualifica del lavoratore</i>	»	29
2. - <i>Determinazione della qualifica</i>	»	32
3. - <i>Regolamentazione legislativa in materia</i>	»	33
4. - <i>Le quattro categorie di prestatori d'opera</i>	»	36
5. - <i>Le qualifiche nei contratti nazionali di categoria</i>	»	41
6. - <i>Brevi considerazioni sulla distinzione fra impiegati ed operai</i>	»	47
7. - <i>Le qualifiche contrattuali nei risultati della Inchiesta</i>	»	48
8. - <i>Il sistema della job evaluation</i>	»	56
Capitolo II. — L'inquadramento dei lavoratori nella realtà aziendale	»	63
9. - <i>La applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche operaie</i>	»	63
10. - <i>La applicazione delle norme contrattuali per gli appartenenti alla qualifica speciale (intermedi o equiparati)</i>	»	72
11. - <i>La applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche impiegatizie</i>	»	78
12. - <i>Situazione delle qualifiche a seguito delle innovazioni tecniche ed organizzative attuate nelle aziende</i>	»	83
Capitolo III. — Le assunzioni e le qualifiche dei lavoratori	»	86
13. - <i>Carenza di manodopera specializzata</i>	»	86
14. - <i>La scelta e l'addestramento del lavoratore</i>	»	89
15. - <i>Prolungamento del periodo di prova: a) tirocinio nella categoria inferiore; b) contratto a termine</i>	»	92
16. - <i>Personale illegittimamente assunto con qualifiche a richiesta nominativa</i>	»	96

Capitolo IV. — I mutamenti ed i cumuli di mansioni	Pag.	100
17. - <i>Premessa</i>	»	100
18. - <i>Disciplina giuridica del mutamento temporaneo di mansioni</i>	»	100
19. - <i>Passaggi temporanei a mansioni superiori</i>	»	104
20. - <i>Passaggi temporanei a mansioni inferiori</i>	»	108
21. - <i>Cumulo di mansioni</i>	»	109
22. - <i>Promozioni</i>	»	112
23. - <i>Principi affermati dalla giurisprudenza in tema di mutamento di mansioni</i>	»	121
 Capitolo V. — I declassamenti ed i passaggi a mansioni inferiori.	 »	 123
24. - <i>Le cause dei declassamenti</i>	»	123
25. - <i>Trasformazioni di impianti, nuove tecniche di lavoro, ridimensionamenti per crisi aziendali di settore</i>	»	124
26. - <i>Scarso rendimento, incapacità dei lavoratori o infrazioni disciplinari</i>	»	126
27. - <i>Inidoneità fisica del lavoratore per infortunio o malattia</i>	»	127
28. - <i>Età del lavoratore</i>	»	129
29. - <i>Rappresaglia</i>	»	130
30. - <i>Infortuni e malattie a seguito di passaggi a mansioni inferiori</i>	»	131
31. - <i>Riflessi economici e morali del declassamento</i>	»	133
32. - <i>La retrocessione di lavoratori nel pensiero della dottrina e nella elaborazione della giurisprudenza</i>	»	137
 Capitolo VI. — Gli interventi delle commissioni interne e le vertenze sindacali in materia di inquadramento	 »	 140
33. - <i>Gli interventi delle commissioni interne</i>	»	140
34. - <i>Gli interventi delle Organizzazioni sindacali e relative vertenze</i>	»	148
 Capitolo VII. — Le dichiarazioni delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria	 »	 153
35. - <i>Il questionario inviato dalla Commissione parlamentare di inchiesta: a) risposte delle Organizzazioni sindacali nazionali del Settore Industria</i>	»	153
36. - <i>b) risposte delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria degli altri Settori merceologici (Comunicazioni e Trasporti, Commercio, Credito e Assicurazioni, Statali e Parastatali, Agricoltura)</i>	»	170

**Capitolo VIII. — Le conclusioni della Commissione
parlamentare di inchiesta in materia di
qualifiche e carriera del lavoratore Pag. 181**

37. - *Rilevanza determinante del problema delle qualifiche* » 181
38. - *Possibilità di soluzione del problema* » 184
39. - *Proposte della Commissione parlamentare di inchiesta* » 185

PARTE QUARTA

TRATTAMENTO E TUTELA DELLE LAVORATRICI

Capitolo I. — Il lavoro femminile in Italia Pag. 191

1. - *La partecipazione della manodopera femminile alle attività
produttive* » 191
2. - *L'articolo 37 della Costituzione* » 193
3. - *La attuale posizione della donna nell'ambito della azienda* » 194
4. - *La situazione della donna lavoratrice nel settore agricolo* » 196
5. - *Dati statistici sulla occupazione della manodopera femmi-
nile in Italia* » 199
6. - *Caratteri strutturali della popolazione femminile attiva* » 200
7. - *La partecipazione della donna alle attività primarie* » 201

Capitolo II. — La tutela della donna lavoratrice » 203

8. - *La tutela del lavoro femminile nelle legislazioni estere* » 203
9. - *La legislazione protettiva italiana* » 205
10. - *Sistemi per attenuare le conseguenze dello sforzo fisico* » 212
11. - *I casi di esclusione assoluta e di esclusione relativa* » 214
12. - *I lavori pericolosi, faticosi e insalubri* » 215
13. - *Gli orari di lavoro: a) il divieto del lavoro notturno* » 218
14. - *b) le deroghe in materia* » 220
15. - *I riposi intermedi* » 225

Capitolo III. — La tutela della maternità » 227

16. - *La tutela legislativa della lavoratrice madre* » 227
17. - *Finalità delle singole disposizioni di tutela* » 235
18. - *I risultati della Inchiesta parlamentare sulla osservanza
della legislazione protettiva* » 240
19. - *Il problema degli asili nido e delle camere di allattamento* » 243
20. - *Osservazioni formulate sugli asili nido* » 244
21. - *Osservazioni formulate sulle camere di allattamento* » 248
22. - *I riposi per l'allattamento* » 250
23. - *Il problema del licenziamento della manodopera femminile* » 251
24. - *Risultanze della Inchiesta parlamentare sui contratti a ter-
mine* » 253

25. - <i>La « clausola di nubilato » e il licenziamento per matrimonio</i>	Pag. 256
26. - <i>La possibilità di scelta tra la attività familiare e la prestazione lavorativa</i>	» 258

Capitolo IV. — **Il trattamento salariale** » 259

27. - <i>La affermazione del diritto alla parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici</i>	» 259
28. - <i>La Convenzione n. 100 del Bureau International du Travail sulla uguaglianza della retribuzione</i>	» 262
29. - <i>La attuazione in Italia della Convenzione n. 100</i>	» 271
30. - <i>Il problema della qualificazione professionale della manodopera femminile</i>	» 274
31. - <i>L'art. 119 del Trattato della Comunità Economica Europea</i>	» 276
32. - <i>La evoluzione delle retribuzioni femminili: a) dal 1918 alla seconda guerra mondiale</i>	» 277
33. - <i>b) nel primo decennio dopo la seconda guerra mondiale</i>	» 281
34. - <i>c) la situazione salariale delle lavoratrici fino al 1960</i>	» 287
35. - <i>In specie, le retribuzioni delle lavoratrici siciliane</i>	» 291
36. - <i>Le retribuzioni delle lavoratrici più giovani</i>	» 293
37. - <i>La suddivisione negli accordi interconfederali a scaglioni di età del lavoro femminile e le differenze in meno in rapporto alle retribuzioni del lavoro maschile</i>	» 295
38. - <i>Le differenze nei salari di fatto</i>	» 301
39. - <i>La classificazione e l'inquadramento del lavoro femminile</i>	» 303
40. - <i>Il declassamento delle qualifiche nelle situazioni di fatto</i>	» 305
41. - <i>La norma contrattuale sulla parità di salario</i>	» 306
42. - <i>La valutazione delle mansioni e le paghe di « classe »</i>	» 308
43. - <i>Il problema della unificazione delle qualifiche femminili e maschili</i>	» 309
44. - <i>Gli accordi per la parità di salario stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962</i>	» 311
45. - <i>Il lavoro a domicilio e la retribuzione delle lavoratrici</i>	» 320

Capitolo V. — **Le conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta sul trattamento e tutela delle lavoratrici** » 322

46. - <i>I problemi del lavoro femminile</i>	» 322
47. - <i>La tutela della donna lavoratrice: a) i lavori pericolosi, insalubri e faticosi</i>	» 323
48. - <i>b) gli orari di lavoro</i>	» 324
49. - <i>La tutela della maternità</i>	» 326
50. - <i>Il trattamento retributivo</i>	» 331

PARTE TERZA

QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE

Relatore: on. ETTORE CALVI

* * *

Alla stesura della presente **Relazione** ha collaborato l'esperto dott.
Dino Marchetti, Consigliere di Corte di Appello, Applicato alla Corte
Suprema di Cassazione.

* * *

CAPITOLO I

L'INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI
E LE LORO QUALIFICHE

Sommario: 1. - *Qualifica del lavoratore*. 2. - *Determinazione della qualifica*. 3. - *Regolamentazione legislativa in materia*. 4. - *Le quattro categorie di prestatori d'opera*. 5. - *Le qualifiche nei contratti nazionali di categoria*. 6. - *Brevi considerazioni sulla distinzione fra impiegati ed operai*. 7. - *Le qualifiche contrattuali nei risultati della Inchiesta*. 8. - *Il sistema della job evaluation*.

1. - Qualifica del lavoratore.

Ogni *impresa* — quale combinazione organizzata di mezzi produttivi diretta ad un fine economico — comprende, come elemento essenziale, un organico di lavoratori, determinato, sia quantitativamente che qualitativamente, in rapporto alle necessità della produzione.

Ogni lavoratore, che viene inserito nella impresa, assume in essa una specifica posizione che corrisponde, da un lato alle esigenze della medesima impresa e, dall'altro, alla capacità ed alla attitudine professionale del lavoratore.

Questa posizione viene definita comunemente come *qualifica* del lavoratore inserito nella impresa.

Il termine, per altro, può essere assunto anche con altro significato, poiché dal punto di vista subiettivo, per lo stesso lavoratore, la *qualifica* può indicare « la specifica ed abituale professione » che egli esercita e per cui ha le attitudini, le cognizioni tecniche e l'addestramento necessari.

Varie sono le definizioni che, in dottrina, sono state date della « *qualifica* » dal punto di vista soggettivo.

Secondo il Barassi (1), la *qualifica* costituisce uno *status* personale, cioè una qualità della persona del lavoratore; secondo la Riva

(1) BARASSI, *Il diritto del lavoro*, Milano, 1957, Vol. I, pag. 466.

Sanseverino (1), la qualifica rispecchia le attitudini individuali del lavoratore; secondo il Santoro Passarelli (2), funzione della qualifica è quella di stabilire la specifica posizione del prestatore di lavoro in dipendenza delle mansioni alle quali è idoneo o che gli sono in concreto affidate, e quindi la disciplina applicabile al prestatore di lavoro, in quanto è appunto collegata a quella posizione; secondo il De Litala (3), la qualifica consiste nella posizione che assume il prestatore di lavoro nello svolgimento del rapporto, restando da essa determinato l'ambito entro il quale egli è tenuto a prestare la sua attività lavorativa.

Comunque, sotto l'aspetto contrattuale, per *qualifica* si intende la *mansione*, od il complesso di mansioni, per cui il lavoratore è concretamente assunto e viene, di fatto, adibito nella impresa; e, quindi, in essa si identifica la *posizione professionale* che gli viene « attribuita » all'atto della assunzione o che gli viene mantenuta nel corso del rapporto (4).

In via normale, si dovrebbe verificare una coincidenza fra la *qualifica* nel significato soggettivo e quella intesa nel secondo dei significati suesposti. Infatti, non può che corrispondere all'interesse di entrambe le parti, nel rapporto di lavoro, che ogni lavoratore sia assunto per quelle mansioni per cui è specificatamente preparato, con quella *qualifica contrattuale* che corrisponde alla sua attitudine professionale (*l'uomo adatto nel posto adatto*).

Non sempre, però — e per più ragioni — questa coincidenza si verifica; e può darsi, quindi, il caso che un lavoratore, avente una determinata attitudine professionale, venga assunto per mansioni non corrispondenti a tale attitudine.

(1) RIVA SANSEVERINO, *Diritto del lavoro*, Padova, 1958, pag. 59.

(2) SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1957, pag. 90.

(3) DE LITALA, *Qualifica del lavoratore e categorie intermedie*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1958, I, 177.

(4) Si veda la interessante sentenza della *Corte di Appello* di L'Aquila del 26 aprile 1958 (in *Dir. Lav.*, 1959, II, 138), secondo la quale « per *qualifica* deve intendersi la particolare posizione che, nell'ordinamento gerarchico aziendale, spetta al lavoratore in base alla natura delle mansioni espletate e che si risolve in un vero e proprio *stato personale* del prestatore d'opera da cui derivano particolari diritti e doveri in relazione alla natura della collaborazione che deve fornire all'azienda. La determinazione della qualifica e del grado non possono essere rimesse all'arbitrio delle parti; ma, una volta determinate le mansioni, l'assegnazione della qualifica adeguata costituisce un diritto indisponibile del lavoratore ».

Questo fatto resta, tuttavia, privo di rilevanza giuridica nel rapporto di lavoro, perché è la mansione a cui il lavoratore viene adibito che determina il suo inquadramento nell'organico della azienda, e, quindi, anche il regolamento giuridico ed economico cui è sottoposto (1). E, pertanto, allorquando si parlerà di *qualifica del lavoratore* si intenderà quella che risulta, in concreto, corrispondente alle mansioni di fatto esercitate nella impresa (2) (3).

Infatti, la *qualifica* corrisponde ad un « fatto », cioè la adibizione del lavoratore a « determinate mansioni », piuttosto che alla « definizione formale » che viene data alla posizione del lavoratore.

Ove la *qualifica reale* — cioè, quella che corrisponde alle mansioni in concreto esercitate — non coincida con la *qualifica* « attribuita » al lavoratore sia pure da un contratto scritto o da un determinato trattamento economico normativo di fatto, nella impresa sarà sempre la *qualifica reale* che dovrà prevalere, salve — si intende — le condizioni di miglior favore acquisite dal lavoratore. Deve, cioè, sempre guardarsi alla realtà dello svolgimento del rapporto, pur essendo le conseguenze diverse a seconda che il lavoratore sia adibito a mansioni superiori o inferiori a quelle per le quali è stato assunto. Ad ogni modo, ciò che a questo punto interessa porre in

(1) Diverso è il caso del lavoratore che, assunto con una determinata qualifica, venga di fatto adibito a mansioni che comportino una qualifica superiore; in tal caso sono le mansioni di fatto esercitate che determinano l'appartenenza ad una qualifica piuttosto che ad un'altra. Diverso è anche il caso in cui il lavoratore sia assunto per mansioni le quali corrispondono ad una determinata qualifica, e venga, in relazione alle esigenze dell'impresa, o per altre ragioni, adibito ad una mansione diversa, così come consente l'art. 2103 C.C.

(2) La qualifica, nel senso di attitudine professionale specifica del lavoratore, può aver rilevanza ad altri effetti; ad esempio a quelli del *collocamento*. Per l'art. 10 della legge 29 aprile 1949, n. 264 (3), i lavoratori disoccupati debbono essere classificati, nelle liste di collocamento, per categorie professionali; e, entro ciascuna categoria, per qualifica o specializzazione. Così, la attitudine professionale del lavoratore può acquistare rilevanza, nel corso del rapporto, allorché si tratti di passaggio dalla qualità di apprendista a quella di operaio e, per gli operai, da una qualifica all'altra, per effetto del superamento, da parte del lavoratore, di una prova pratica o teorico-pratica — stabilita per contratto o concessa dal datore di lavoro — ai fini dell'accertamento delle sue capacità specifiche.

(3) Legge 29 aprile 1949, n. 264. - *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati*. (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, Suppl. ord.).

rilevato è che la qualifica spettante al lavoratore non è quella attribuita, ma quella corrispondente alle mansioni esercitate (1).

2. - Determinazione della qualifica.

Poiché — come si è già accennato — dalla qualifica del lavoratore deriva direttamente il concreto trattamento economico cui esso è sottoposto, è evidente la esigenza della massima esattezza e precisione nella determinazione della qualifica di ogni lavoratore, in rapporto alle mansioni che egli di fatto esercita (2).

Le norme legislative regolanti il rapporto di lavoro e, più ancora, le clausole dei vari contratti collettivi di lavoro — alcune delle quali recano una minuta casistica delle mansioni — tentano di raggiungere tale precisione ed esattezza; ma non sempre vi riescono, in ragione soprattutto della estrema varietà delle mansioni da svolgere per ciascun tipo di attività produttiva, il che presenta particolarità numerosissime. Tale difficoltà è indubbiamente accresciuta dalla continua evoluzione dei metodi e delle tecniche di lavorazione, evoluzione che — proprio in questi tempi — sta assumendo un ritmo eccezionalmente rapido.

Pertanto, anche se minuziose, le elencazioni delle varie mansioni che fanno rientrare il lavoratore in una determinata qualifica sono spesso imperfette; e le stesse qualifiche dei vari contratti di lavoro che, per ragioni evidenti di praticità, sono ridotte ad un numero limitato, non possono rappresentare che una classificazione soltanto

(1) Dottrina e giurisprudenza sono, al riguardo, concordi. Per la giurisprudenza: v. ad es. *Cass.*, 9 aprile 1937, Melzi e Cerri, in *Mass. Giur. Lav.*, 1937, 559; 20 gennaio 1950, n. 172, Giacometti e Colizzi, in *Dir. Lav.*, 1950, II, 140; 17 novembre 1954, n. 4244, Pasqueri c. Cons. Agr. Parma, in *Riv. Giur. Lav.*, 1955, II, 184; *Cass.*, 8 ottobre 1958, n. 3159; *Cass.*, 28 maggio 1958, n. 1801; e numerose altre.

(2) Il problema è oggi reso più complesso dalla prassi, introdottasi in molte industrie, della assegnazione di *paghe di posto o di classe*, le quali vengono attribuite ai lavoratori, non in corrispondenza della loro qualifica, ma per le operazioni specifiche che essi compiono in un determinato posto di lavoro (addetti a *quella determinata macchina*, a *quella determinata operazione*). Sul problema delle cosiddette *paghe di posto*, v. LUISA RIVA SANSEVERINO, *Job evaluation e ordinamento giuridico italiano*, in *Diritto dell'economia*, 1960, pag. 1228.

parziale e puramente indicativa di quelle che sono le innumerevoli mansioni che qualitativamente vi dovrebbero corrispondere (1).

3. - Regolamentazione legislativa in materia.

La distinzione dei lavoratori secondo determinate qualifiche è legata alla divisione del lavoro, soprattutto nel passaggio tra la economia familiare e la economia di scambio, tra le forme artigianali di produzione e quelle industriali.

Per un lungo periodo, le qualifiche dei lavoratori, secondo le mansioni ad essi assegnate nella divisione del lavoro e le conseguenti differenze di trattamento da parte del datore di lavoro, furono affidate unicamente alle consuetudini ed ai giudizi di particolari organi giurisdizionali (arbitri, probiviri, ecc.).

Solo molto tardi la materia fu regolata legislativamente. In Italia, sino al *D.L.L. 2 settembre 1917, n. 1448* (2), che accolse alcune delle norme contenute nella proposta di legge di iniziativa parlamentare 12 dicembre 1912 — resa famosa dalla relazione che l'accompagnava e che fu dettata da Vittorio Emanuele Orlando (3) — la intera regolamentazione del rapporto di lavoro era affidata, oltre che alle consuetudini, alle manchevoli ed incerte disposizioni del Capo III, Titolo IX del Libro terzo del *Codice Civile 1865*, le quali consideravano, secondo il modello del diritto romano, il rapporto di lavoro come una sottospecie della locazione (*locatio operarum*).

Al *D.L.L. 2 settembre 1917, n. 1448*, citato (2), seguì il *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825* (4), regolante al pari del precedente — è bene avvertirlo — il solo rapporto impiegatizio, le cui norme furono in parte riportate nel *Codice Civile del 1942*, il quale provvede a regolamentare, in linee molto generali, anche il rapporto di lavoro operaio.

In questa codificazione il rapporto di lavoro risulta distinto nelle due grandi branche di *rapporto di lavoro manuale* e *rapporto di lavoro*

(1) Soprattutto per attuare il precetto legale della parificazione delle retribuzioni femminili rispetto a quelle maschili, è indispensabile identificare — per ogni ramo di attività produttiva — le mansioni che qualitativamente si equivalgono, e procedere, poi, ad una elaborazione generale delle qualifiche — senza distinzione di sesso — in base alle mansioni riconosciute come equivalenti.

(2) *D.L.L. 2 settembre 1917, n. 1448. - Provvedimenti a favore degli impiegati privati nei riguardi del caro-viveri e del licenziamento.* (Gazz. Uff. 14 settembre 1917, n. 218).

(3) Atti parlamentari, XXIII Legislatura, Sessione 1909-13, Doc. n. 1264-A.

(4) *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — Disposizioni relative al contratto di impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273).

intellettuale (Art. 1, R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825) (1), (e Art. 2094 del *Codice Civile*) (2), mentre l'art. 2095 (3), rendendo esplicita quella distinzione che era già implicita nel R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (1), distingue i prestatori di lavoro subordinati nelle tre categorie di *dirigenti, impiegati ed operai*, lasciando alle leggi speciali ed alle norme corporative, in relazione a ciascun ramo di produzione ed alla particolare struttura della impresa, la determinazione dei requisiti di appartenenza alle stesse categorie (4).

Senonché, mentre il diritto codificato progrediva così lentamente, nel campo dei rapporti di lavoro, pur con le insufficienze già denunciate, si andavano completando e rinnovando regolamentazioni con-

(1) R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — *Disposizioni relative al contratto di impiego privato*. (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273).

ART. 1. — « Il contratto d'impiego privato, di cui nel presente decreto, è quello per il quale la società o un privato, gestori di una azienda, assumono al servizio dell'azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato, l'attività professionale dell'altro contraente, con funzione di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera.

Il contratto d'impiego privato può anche essere fatto con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni del presente decreto che presuppongono il contratto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del decreto ».

(2) C.C. - ART. 2094. — *Prestatore di lavoro subordinato*. « È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore ».

(3) C.C. - ART. 2095. — *Categorie dei prestatori di lavoro*. — « I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti amministrativi o tecnici, impiegati e operai.

Le leggi speciali e le norme corporative, in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie ».

(4) Una netta distinzione fra lavoro intellettuale e lavoro manuale evidentemente non può riconoscersi non essendovi lavoro intellettuale che non abbia aspetti anche di sforzo fisico, e non essendovi lavoro materiale che non richiegga atti di volontà e di indirizzo da parte della mente. La distinzione può essere intesa in senso relativo e, cioè, della *prevalenza* del lavoro muscolare su quello mentale e viceversa (BARASSI, *Contratto di lavoro*, Vol. I, pag. 37; DE LITALA, *Il Contratto di lavoro*, Ed. U.T.E.T., 1949, 52). Si può aggiungere anche che, con il progredire delle tecniche delle lavorazioni e con la sempre più vasta applicazione di procedimenti scientifici ad ogni ramo produttivo, la distinzione fra lavoro intellettuale e lavoro manuale tende ad attenuarsi sempre più.

Dal punto di vista giuridico, la distinzione fra lavoro impiegatizio e lavoro operaio, è stata ricercata nella esistenza o meno, di una « collaborazione » a quelle

trattuali collettive, le quali si addentravano sempre più nel tema delle qualifiche; di tale realtà prendeva atto il Legislatore nelle Disposizioni di attuazione del *Codice Civile*, il cui art. 96 (1) stabiliva:

— che l'imprenditore dovesse far conoscere al prestatore di lavoro, al momento della assunzione, la categoria e la qualifica assegnatagli in relazione alle mansioni per cui era stato assunto (1° comma);

— che le qualifiche dei prestatori di lavoro, nell'ambito di ciascuna delle tre categorie di cui all'art. 2095 del *Codice Civile* (2), potessero essere stabilite e raggruppate per gradi secondo la loro importanza nell'ordinamento dell'impresa; e che il prestatore di lavoro assumeva il grado gerarchico corrispondente alla qualifica ed alle mansioni (2° comma);

— che i contratti collettivi di lavoro potessero contemplare la creazione di appositi collegi per risolvere le controversie di determinazione della qualifica (3° comma).

funzioni che, nella organizzazione della impresa, si concretano con attività direttive, disciplinari o amministrative, mansioni che integrano ed eventualmente sostituiscono la attività del titolare della impresa nella organizzazione tecnica o amministrativa della stessa, che implicano un certo criterio di discrezionalità che si espliciti, da parte del lavoratore, attraverso una facoltà di iniziativa; elementi, questi, che mancherebbero nel rapporto di lavoro operaio. Ma non sempre questi concetti giovano allo scopo, anche perché molti lavoratori sono assegnati alle categorie impiegate in obbedienza a criteri meramente tradizionali e che non hanno molto in comune con il concetto di « collaborazione » nel senso surriferito e, per la stessa ragione, sono assegnati alle categorie operaie, lavoratori le cui mansioni partecipano alla « collaborazione », come sopra intesa, più che molti lavoratori che tradizionalmente sono considerati impiegati.

(1) *C.C. - Disp. Att. - ART. 96.* — « L'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto.

Le qualifiche dei prestatori di lavoro, nell'ambito di ciascuna delle categorie indicate nell'art. 2095 del Codice, possono essere stabilite e raggruppate per gradi secondo la loro importanza nell'ordinamento dell'impresa. Il prestatore di lavoro assume il grado gerarchico corrispondente alla qualifica e alle mansioni.

I contratti collettivi di lavoro possono stabilire che, nel caso di divergenza tra l'imprenditore e il prestatore di lavoro circa l'assegnazione della qualifica, l'accertamento dei fatti rilevanti per la determinazione della qualifica venga fatto da un collegio costituito da un funzionario dell'ispettorato corporativo, che presiede, e da un delegato di ciascuna delle associazioni professionali che rappresentano le categorie interessate.

Sui fatti rilevanti per la determinazione della qualifica che hanno formato oggetto dell'accertamento compiuto con tali forme non sono ammesse nuove indagini o prove, salvo che l'accertamento sia viziato da errore manifesto ».

(2) v. nota 3, pag. 34.

La realtà dei rapporti di lavoro faceva, poi, violenza anche alla tripartizione dell'art. 2095 del *Codice Civile* (1), poiché, accanto agli operai, agli impiegati ed ai dirigenti — si aggiungeva, nella prassi della negoziazione collettiva del settore industriale, una categoria *intermedia* tra gli operai e gli impiegati normalmente composta dai capi operai e dagli assistenti (industria tessile), categoria la quale veniva « equiparata » nel trattamento economico e normativo agli impiegati nel cosiddetto *decreto Spinelli* emanato il 2 marzo 1945 dalla R.S.I.

Successivamente, nella gran parte dei contratti postcorporativi, questa categoria ebbe una sua specifica regolamentazione con un trattamento economico e normativo superiore a quello degli operai ed assai vicino a quello degli impiegati.

Appartengono a questa categoria — normalmente chiamata *categoria intermedia* o *categoria speciale* — i lavoratori che esplichino « mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria massima degli operai stessi, nonché quelli che abbiano mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai o che guidino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica », secondo la definizione del *contratto interconfederale* 23 maggio 1946 riportata quasi integralmente dal *decreto Spinelli*.

4. - Le quattro categorie di prestatori d'opera.

Nel *Settore industriale*, all'interno delle quattro categorie (2) sopra menzionate, si notano distinzioni che inquadrano in un sistema tutta la complessa struttura del personale di una impresa e determinano le *qualifiche* dei singoli lavoratori.

— a) La prima delle accennate categorie — *dirigenti* — presenta la caratteristica principale di costituire una figura intermedia fra l'imprenditore ed il lavoratore subordinato.

Infatti, mentre il dirigente partecipa di massima, in base ad una procura institoria o speciale, all'esercizio dei poteri imprenditoriali, presentandosi nei confronti dei dipendenti e dei terzi come un *alter ego* dell'imprenditore, è a sua volta vincolato da un rapporto di

(1) v. nota 3, pag. 34.

(2) v. nota 1, pag. 41.

subordinazione nei confronti dello stesso imprenditore e provvisto di diritti verso lo stesso per quanto riguarda la risoluzione del rapporto, le indennità di quiescenza, le assicurazioni sociali e quanto altro (1).

— b) Gli *impiegati* sono distinti, nella generalità dei contratti collettivi di lavoro, nei due principali « gruppi » degli *impiegati di concetto* e degli *impiegati d'ordine*, in ragione del contenuto qualitativo della loro prestazione e del maggiore o minore grado di rappresentanza che essi esercitano del potere imprenditoriale (2).

(1) L'art. 1 del *Contratto collettivo dirigenti aziende industriali* del 31 dicembre 1948 specifica che tale contratto « si applica agli institori, direttori e condirettori tecnici ed amministrativi, ai capi di importanti servizi ed uffici che esercitino ampi poteri direttivi, ai procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo detti poteri o la rappresentanza di tutta o di una notevole parte dell'azienda, ecc. », definendo in tal modo le caratteristiche ed i poteri di questa speciale categoria di prestatori d'opera.

Particolarmente copiosa è la elaborazione giurisprudenziale in materia di determinazione della qualifica di dirigente, soprattutto con riferimento alla distinzione fra dirigente e impiegato di prima categoria con funzioni direttive. Fra le sentenze più recenti si vedano: *Cass.*, 17 novembre 1960, n. 3080; *Cass.*, 1^o febbraio 1960, n. 156; *Cass.*, 7 novembre 1959, n. 3302.

Quest'ultima sentenza (pubblicata in *Il diritto del lavoro*, 1960, II, 88) afferma che « ai fini del riconoscimento della qualifica di dirigente, i criteri orientativi di valutazione sono quelli della collaborazione immediata di carattere spiccatamente intellettuale con il datore di lavoro o con chi lo rappresenta, con diretta responsabilità verso lo stesso, per il coordinamento generale della attività aziendale nella sua totalità o in alcuni suoi grandi rami; il potere discrezionale nella determinazione delle direttive concrete di attività interna ed esterna, ma sempre nell'ambito dei fini e delle superiori direttive del datore di lavoro; la subordinazione immediata ed esclusiva verso quest'ultimo o chi per lui; la superiorità gerarchica su tutto il personale addetto alla azienda o su di un ramo del medesimo con relativo potere disciplinare; la responsabilità generale sull'andamento della azienda o di un ramo di essa; la rappresentanza in virtù di procura espressa o tacita nei confronti dei terzi; generale, come nel caso dell'istitutore, od anche limitata, non però a singoli atti concreti, ma a determinati tipi di affari. I predetti criteri, tuttavia, non debbono concorrere tutti e, d'altro canto, anche quando ci siano in qualche misura, non possono conferire la qualifica di dirigente, ove si tratti di azienda di minima importanza, nella quale, appunto per la sua proporzione o entità oggettiva, l'imprenditore svolge direttamente attività di direttore ».

(2) Secondo la *Cassazione* (sent. 10 giugno 1958, n. 1913, in *Mass. Giur. Lav.*, 1958, 176) « il criterio di distinzione fra l'impiegato con mansioni di concetto e l'impiegato con mansioni d'ordine sta nella natura della attività svolta, che è lavoro intellettuale originale con direttive autonome secondo un indirizzo personale di responsabilità per l'impiegato di concetto, e lavoro, anche intellettuale,

In luogo di questa distinzione è anche generalmente usata una divisione in « categorie », seguendo la classificazione risultante dalla legge sull'impiego privato (1).

Per quanto riguarda gli *impiegati di concetto*, la suddivisione è la seguente:

— *I Categoria*: che comprende gli *impiegati con funzioni direttive* (2);

— *II Categoria*: che comprende gli *impiegati di concetto ordinari* (3).

ma di mera attuazione delle direttive altrui, senza propria autonomia, per l'impiegato d'ordine ».

Nello stesso senso, *Cass.*, 9 marzo 1942, n. 642, in *Mass. Giur. Lav.*, 1942, 83. Da ultimo: *Cass.*, 18 ottobre 1960, n. 2792; *Cass.*, 23 aprile 1960, n. 922, in *Sent. Cass.*, 1960, 753.

(1) v. nota 4, pag. 33.

(2) L'*impiegato con funzioni direttive* si distingue — come già sopra rilevato — dal *dirigente di azienda*; distinzione che si è posta a seguito dell'entrata in vigore del Codice Civile del 1942, il quale ha differenziato la categoria dei dirigenti dalla generale categoria degli impiegati (cfr. L. RIVA SANSEVERINO, *Diritto del lavoro*, Padova, 1958, pagg. 53 e 63).

La distinzione non è sempre agevole in pratica; e copiosa è la elaborazione giurisprudenziale al riguardo. Il criterio distintivo è, in genere, rinvenuto nella maggiore o minore vastità e ampiezza dei poteri attribuiti al dipendente. Mentre il dirigente opera sul piano gerarchico più elevato e su tutto il complesso della azienda o su di uno dei suoi grandi rami, esercitando una funzione contrassegnata da una ampia autonomia, e da un accentuato potere discrezionale, l'impiegato con funzioni direttive svolge le sue funzioni in riguardo ad un determinato ramo di servizio con autonomia e responsabilità limitate a tale ramo (*Cass.*, 17 novembre 1960, n. 3080; *Cass.*, 10 giugno 1959, n. 1746, in *Dir. Lav.*, 1960, II, 198).

(3) « La elaborazione giurisprudenziale dei criteri atti a distinguere l'*impiegato di prima categoria* dall'*impiegato di concetto* ha condotto ad individuare gli elementi differenziatori delle due categorie, i quali consistono, per la prima, nell'attribuzione di una certa facoltà di disposizione e di comando con autonomia dei criteri deliberativi ed esecutivi, nonché nel conferimento di una parte di quella autorità, all'interno dell'azienda e verso i terzi, propria dell'imprenditore, talché l'impiegato sia posto in grado di compiere atti di potestà autonoma e di disimpegnare le importanti funzioni demandategli, essendo soggetto soltanto alle direttive generali impartite dall'imprenditore medesimo. Anche le prestazioni dell'*impiegato di seconda categoria* sono caratterizzate dalla facoltà di iniziativa e da un certo grado di discrezionalità, ma in misura molto minore e in un ambito più ristretto rispetto all'impiegato di prima categoria, al quale il primo rimane gerarchicamente subordinato. La collaborazione di concetto di quest'ultimo, considerato nel quadro della organizzazione aziendale, è, inoltre, qualitativamente meno elevata e meno importante nei confronti di quella fornita dall'impiegato di categoria superiore » (*Trib. Milano*, 25 gennaio 1960, Prinetti c. Soc. Comm. Chimica).

Gli impiegati d'ordine (1) o di III categoria, alla loro volta, possono essere suddivisi — di massima — nelle sottocategorie A e B (2).

La prima di queste comprende gli impiegati che svolgono funzioni di carattere esecutivo, che richiedono però una certa preparazione ed esperienza.

La seconda, invece, comprende gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio (archivista, dattilografa, ecc.).

Quando si parla di impiegati, si comprendono oggi, in tale dizione, sia gli impiegati tecnici che quelli amministrativi.

— c) La categoria degli *intermedi* — definiti dai contratti anche col termine di « appartenenti alle categorie speciali » — è caratterizzata o da *mansioni di guida e di controllo* nel coordinamento ed indirizzo delle attività di un gruppo di operai, oppure di mansioni che, non

(1) « I criteri distintivi fra le mansioni di 2ª categoria e quelle di 3ª categoria debbono ricercarsi nella diversa natura del lavoro prestato, intellettuale e autonomo il primo, di mera attuazione delle superiori direttive il secondo ». (*App. Genova*, 24 marzo 1959, in *Temi Gen.*, 1959, 166, con nota di F. PESCHIERA, *Note giurisprudenziali in tema di seconda e terza categoria impiegatizia*).

(2) Secondo la *Cassazione* (sent. 18 giugno 1949, n. 1529) « in una regolamentazione collettiva (nella specie: contratto collettivo integrativo per i dipendenti di aziende industriali per la provincia di Messina) — nella quale la categoria degli impiegati d'ordine è, a sua volta, divisa nei gruppi A) e B), e non si richiede per gli appartenenti al gruppo B) un certo grado di preparazione e di autonomia — non possono non ritenersi compresi quanto meno in detto gruppo B) i dattilografi dipendenti da aziende industriali, anche se addetti esclusivamente alla copiatura a macchina ».

Secondo la *Corte di Appello di Firenze* (sent. 22 maggio 1957, G.R.A. c. Burbui, in *Giur. Tosc.*, 1957, 316), la terza categoria degli impiegati è divisa in due classi: la classe A) per le mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale; la classe B) per le mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Sempre per la stessa *Corte di Appello* (sent. 10 aprile 1957, Soc. Italmeccanica c. Davitti, in *Giur. Tosc.*, 1957, 88), « mentre gli impiegati d'ordine operano su un piano meramente esecutivo, senza alcun impulso discrezionale, gli impiegati di concetto devono procedere a valutazioni concettuali implicanti un certo grado di iniziativa e di autonomia. Non contrasta con tale concezione il Contratto collettivo integrativo per gli impiegati dell'industria del 22 settembre 1939 che suddivide gli impiegati di terza categoria in due gruppi: A) e B), ed attribuisce un certo grado di preparazione e autonomia all'impiegato d'ordine di gruppo A), perché anche l'impiegato d'ordine, essendo appunto impiegato e non salariato, deve presentare, seppure in minimo grado, il requisito della intellettualità e della collaborazione ».

essendo di guida e di controllo, rivestono « una specifica e particolare importanza » rispetto alle mansioni operaie, ovvero ancora mansioni che comportano « particolari caratteristiche di fiducia e di responsabilità ».

Gli *intermedi* sono distinti — nella maggior parte dei contratti collettivi di lavoro — in due gradi a seconda della qualità e complessità delle mansioni loro affidate o del grado di responsabilità che essi assumono nell'esercizio delle stesse.

Gli *intermedi* sono pagati a mese. Essi hanno — come già detto — un trattamento normativo e retributivo « intermedio » fra quello degli operai e quello degli impiegati, pur essendo assai più vicino al trattamento dei secondi che non a quello dei primi (1).

Va aggiunto che la tendenza attuale dei contratti collettivi conduce ad un sempre maggiore avvicinamento di questa categoria alla categoria degli impiegati (2).

È anche da tenere presente che, ai fini della applicazione delle leggi protettive e della previdenza sociale, gli intermedi vengono considerati come operai (2).

(1) Come già si è accennato, la prima regolamentazione delle categorie, oggi chiamate *intermedie*, si ebbe con il cosiddetto *Decreto Spinelli* 2 marzo 1945, il quale equiparò totalmente il trattamento economico-normativo di alcune categorie di definizione incerta fra gli operai e gli impiegati a quello degli impiegati, talché ai primi fu attribuito il termine di « equiparati ». Con l'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le provincie dell'Italia settentrionale e con l'accordo 23 maggio 1946 per le provincie dell'Italia centro-meridionale, la posizione degli intermedi venne riveduta in quanto in detti accordi (vigenti per il settore industriale) si attribuiva agli stessi il trattamento normativo del *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825*, (v. nota 4, pag. 33) sul rapporto di impiego privato, mentre il trattamento economico era quello degli impiegati. Si manteneva, in altri termini, la equiparazione per quanto riguardava la parte retributiva, mentre si stabiliva una regolamentazione del rapporto differente da quella vigente per gli operai come da quella vigente per gli impiegati.

Dopo tali accordi interconfederali, la posizione degli *intermedi* venne sistemata, nei vari contratti di categoria, con un trattamento economico e normativo inferiore, ma assai vicino a quello degli impiegati.

(2) Per una rassegna della giurisprudenza in tema di lavoratori intermedi, vedansi: VINCENZI, *Orientamenti giurisprudenziali sulla « categoria speciale (c. d. intermedi o equiparati) »*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1956, 140; PESCHIERA, *Note giurisprudenziali in tema di categorie equiparate*, in *Tem. Gen.*, 1959, 156; RIVA SANSEVERINO, *Diritto del lavoro*, Padova, 1958, pag. 53.

— *d*) Infine, per gli *operai*, la classificazione ormai generalizzata e che — di massima — vigeva salvo eccezioni anche nella contrattazione corporativa, è la seguente:

- *manovale comune*;
- *manovale specializzato (o operaio comune)*;
- *operaio qualificato*;
- *operaio specializzato*.

Per le *lavoratrici*, la classificazione in genere è la seguente (1):

- *donna di I* (equiparata praticamente all'operaio qualificato);
- *donna di II* (equiparata al manovale specializzato);
- *donna di III* (equiparata al manovale comune).

— *e*) Per quanto riguarda sia gli *impiegati* che gli *operai*, i contratti collettivi recano altre distinzioni fra i lavoratori sia in ragione del sesso — come già notato per il personale femminile operaio — che in ragione dell'età.

Infatti, sia per quanto riguarda gli *impiegati* che gli *intermedi* e gli *operai*, i contratti collettivi operano una graduazione delle retribuzioni in ragione dell'età, fino ai 20 e ai 21 anni con la unica eccezione degli impiegati di I categoria per cui non esiste alcuna distinzione che si rapporti alla età ed anche al sesso.

5. - Le qualifiche nei contratti nazionali di categoria.

La materia delle *qualifiche* costituisce senza dubbio uno dei più delicati aspetti della disciplina del rapporto di lavoro.

Le norme legislative vigenti al riguardo sono molto limitate e generiche — come già chiarito nei precedenti paragrafi — mentre le norme contrattuali collettive non sempre sopperiscono e colmano le lacune e le deficienze che si rilevano in sede di applicazione.

(1) Con l'Accordo *interconfederale del 16 luglio 1960* — a cui ha fatto seguito per gli impiegati quello del *22 marzo 1962* — sono state eliminate per il *settore industriale* le distinzioni tra uomo e donna esistenti nelle qualifiche e nelle tabelle retributive; e sono state stabilite tabelle uniche che hanno conglobato le precedenti. Con susseguenti accordi di parità, si sono applicate ai singoli *settori industriali* le norme degli accordi interconfederali, cosicchè il numero delle categorie « operai, intermedi, impiegati » è aumentato rispetto a quello tradizionale anche se le varianti sono normalmente più formali che sostanziali, soprattutto circa i criteri distintivi esposti nella presente *Relazione* — v. anche Paragrafo 44, pag. 311.

D'altra parte, la pratica aziendale offre una numerosa casistica che è assai difficile codificare o regolamentare nei contratti nazionali di categoria, trattandosi di materia molto varia ed in continua evoluzione.

I vigenti contratti nazionali di categoria del settore industriale prevedono di massima le seguenti categorie per l'inquadramento del personale:

- a) *per la qualifica operaia* (1):
 - specializzato
 - qualificato
 - manovale specializzato
 - manovale comune
 - operaia I categoria
 - operaia II categoria
 - operaia III categoria
- b) *per la qualifica intermedia* (1):
 - I categoria uomini e donne
 - II categoria uomini e donne
- c) *per la qualifica impiegatizia* (1):
 - I categoria uomini e donne
 - II categoria uomini e donne
 - III/A categoria uomini e donne
 - III/B categoria uomini e donne.

Circa le *qualifiche operaie*, può osservarsi che le mansioni del lavoro operaio, in relazione alla varietà realmente immensa che sussiste nel campo della produzione, sono innumerevoli; e la loro classificazione — agli effetti di determinare la categoria di appartenenza del lavoratore — non è facile.

I contratti collettivi di lavoro, in via generale, contengono numerose elencazioni esemplificative delle mansioni che, nel ramo di produzione cui i contratti stessi si riferiscono, indicano la appartenenza a questa o quella qualifica; ma è evidente che, come le esemplificazioni non esauriscono il repertorio delle mansioni, così la classificazione contrattuale delle mansioni ai fini dell'incasellamento delle stesse nell'ambito di una qualifica operaia non sempre risponde ad

(1) v. nota 1, pag. 41.

una ben definita valutazione qualitativa della mansione o delle mansioni (1).

Talché, anche a questo proposito, numerose sono le zone incerte dell'«incasellamento» operaio, con conseguenti controversie per la determinazione della categoria di appartenenza, sia nel caso in cui la mansione esercitata dall'operaio non sia compresa nell'elenco esemplificativo contenuto nel contratto, sia nelle ipotesi in cui, alle mansioni ordinarie della qualifica, se ne aggiungano — eventualmente — altre non meglio classificate, oppure che sono classificate in relazione ad una qualifica diversa e superiore (2).

Si può, ad ogni modo, in linea del tutto generale, ritenere che la qualifica dell'*operaio specializzato* comporti una capacità tecnico-pratica acquisita attraverso il normale *curriculum lavorativo* o mediante preparazione ricevuta in scuole professionali, per cui l'operaio, senza necessità di guida o di istruzioni particolari, può compiere a regola d'arte «tutti» i lavori inerenti alla sua specialità che gli vengono affidati.

(1) Taluni Contratti offrono classificazioni ed esemplificazioni minute — o minutissime — delle mansioni operaie.

Ad esempio, il *Contratto collettivo 21 giugno 1956*, per i lavoratori metalmeccanici, reca 23 esemplificazioni per operai specializzati, 30 esemplificazioni per gli operai qualificati e 36 esemplificazioni per i manovali specializzati. Il *Contratto collettivo 27 ottobre 1954*, per i lavoratori chimici, indica 53 esemplificazioni per gli operai specializzati, 52 per gli operai qualificati, 40 per i manovali specializzati. Il *Contratto collettivo 13 settembre 1957*, per gli addetti alle industrie edilizie, comporta 31 esemplificazioni per gli operai specializzati, 45 per gli operai qualificati e 27 per i manovali specializzati (con ampie descrizioni di ogni esempio); il *Contratto collettivo 14 settembre 1954*, per i lavoratori grafici, reca una minutissima classificazione dei lavoratori secondo i vari rami dell'industria grafica, e per ogni ramo contiene una ulteriore classificazione in categorie a seconda della mansione esercitata, così da formare una classificazione complessiva di centinaia di voci raggruppate in numerose qualifiche.

(2) La dottrina e la giurisprudenza (da ultimo, *Cass.*, 5 febbraio 1958, n. 334, in *Riv. Dir. Lav.*, 1959, II, 96) risolvono i casi dubbi in base al principio della *prevalenza delle mansioni* (principio che, del resto, viene invocato ed applicato anche nelle ipotesi più gravi di divergenza di cui alla nota precedente); ma non sempre il principio stesso è suscettibile di esatta applicazione. Ne costituisce la prova il fiorire di una sempre vasta giurisprudenza in argomento la quale non sempre riesce a raggiungere esatte soluzioni; il che esigerebbe una preparazione tecnica che la formazione attuale del giudice non può consentire. Da ciò le proposte — da più parte fatte — di una riforma dell'organo giudicante delle controversie individuali del lavoro con la introduzione in esso di elementi tecnici.

Gli operai *qualificati* possono essere definiti, sempre in linea generale, come quelli che eseguono lavori che esigono una specifica *capacità tecnico-pratica* conseguita con adeguato tirocinio.

I *manovali specializzati* (o *operai comuni*) sono coloro che vengono adibiti a lavori per abilitarsi ai quali non occorre che un breve periodo di pratica, oppure che sono assegnati a particolari servizi per i quali occorre qualche attitudine e conoscenza di carattere elementare.

Manovali comuni, infine, sono coloro che, in genere, compiono lavori di fatica, come pulizia o trasporto di materiali.

Quanto alle *donne*, si è già precisato che la loro qualificazione è diversa da quella degli operai maschi ed ha la caratteristica di non avere qualifica pari a quella dell'operaio specializzato. La qualificazione delle operaie è, pertanto, tenuta ad un gradino più basso di quella degli operai che (oltre alle differenze salariali anche indipendenti dalla qualifica) costituisce oggi una anomalia rispetto alla norma di parità prevista dall'art. 37 *Cost.* (1). Il problema è, dopo l'accordo del 16 luglio 1960, in via di risoluzione nel settore industriale (2).

Quanto agli *intermedi*, essi sono — come già precisato — suddivisi generalmente in due *gradi* a seconda della maggiore o minore qualificazione che essi posseggono nell'esercizio della guida e del controllo di un gruppo di operai oppure nell'esercizio di mansioni fiduciarie o di particolare responsabilità.

Anche per gli *intermedi*, i contratti collettivi di lavoro esemplificano la natura delle mansioni per cui essi possono differenziarsi nei due gradi suaccennati (3).

(1) *Cost.* - ART. 37. — « La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione ».

(2) Vedasi nel presente Volume la *Relazione* sul « *Trattamento e tutela delle lavoratrici* », pagg. 191 e segg.

(3) Il concetto, più sopra svolto, di una incerta e sempre labile distinzione fra lavoro manuale e lavoro intellettuale, fra collaborazione impiegatizia e collaborazione operaia, e la stessa presenza della categoria degli *intermedi*, rendono molte volte dubbia anche la distinzione fra *operaio* ed *intermedio*, ed anche fra *operaio* ed *impiegato*. Possono citarsi, a riprova, le numerose controversie giudiziarie che sempre sussistono in materia, su cui la *Cassazione* cerca di dare qualche principio direttivo, senza, peraltro — come è ovvio — condurre ad un chiarimento totale della questione.

Il trattamento economico degli intermedi di 1° grado può, infatti, essere in genere paragonato a quello degli impiegati di II categoria e quello degli intermedi di 2° grado agli impiegati di III categoria A.

Per quanto concerne le categorie impiegatizie, i contratti collettivi di lavoro distinguono le mansioni degli impiegati in *mansioni di concetto* e in *mansioni d'ordine*.

Le *mansioni di concetto* sono caratterizzate dall'esercizio di funzioni che recano in sé un certo grado di potere direttivo, sia pure esercitato alle dipendenze di altri dirigenti.

La complessità maggiore o minore delle mansioni ed il grado — più o meno rilevante — di potere direttivo esercitato determinano la appartenenza dell'impiegato alla I o alla II categoria.

Quanto agli *impiegati d'ordine*, la loro caratteristica è quella di essere generalmente privi dell'esercizio di funzioni direttive, e di adempiere a mansioni meramente esecutive alle dipendenze di altri impiegati di maggiore qualifica.

Sia per quanto riguarda gli *impiegati di concetto* che gli *impiegati d'ordine*, ed in relazione — soprattutto — alla distinzione delle categorie di cui si compongono i suddetti gruppi di dipendenti, alcuni contratti collettivi di lavoro si sforzano, poi, anche di esemplificare la natura delle mansioni che determinano l'assegnazione di un impiegato ad una determinata categoria, con riferimento alle particolarità della industria regolata dal contratto; spesso, tale esemplificazione non è sufficiente a decidere con assoluta esattezza della qualifica dell'impiegato e, soprattutto, della sua categoria di appartenenza; talché non sono poche le controversie che ne sorgono e che, in genere, si manifestano una volta che il rapporto di lavoro si sia risolto (1).

(1) Ad esempio, il Contratto nazionale di lavoro per i dipendenti dalla industria grafica ed affini, reca 5 esemplificazioni per gli impiegati di prima categoria, 10 per quelli di seconda categoria, ed 8 per la terza; e 3 esemplificazioni per gli impiegati tecnici.

Il Contratto nazionale di lavoro per il personale dipendente da aziende commerciali contiene 4 esemplificazioni per la categoria A, 31 per la categoria B, 36 per la categoria C.

Il Contratto nazionale di lavoro per gli addetti alla industria metalmeccanica, indica esemplificazioni soltanto per la terza categoria B (impiegati d'ordine) in numero di 8.

Il Contratto nazionale di lavoro per gli addetti alla industria tessile reca 2 esemplificazioni per la prima categoria, 2 per la seconda e 2 per la terza.

Il Contratto nazionale per i dipendenti della industria cartotecnica individua 4 esemplificazioni per la prima categoria, 8 per la seconda, 8 per la terza.

Il Contratto nazionale di lavoro per gli addetti alla industria della ricerca,

Non si può concludere una sintetica rassegna delle qualifiche, quale quella svolta, senza un accenno alla posizione degli *apprendisti*.

L'apprendistato è precipuamente definito dalla vigente *legge 19 gennaio 1955, n. 25* (art. 2) (1) come « uno *speciale rapporto di lavoro*, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nella impresa medesima » (2). Da questa definizione si desume che l'apprendista ha la duplice veste di lavoratore e di allievo; il che non può non influire sulla sua posizione giuridica ed economica in seno alla impresa.

Infatti, l'*apprendista*, dal punto di vista salariale, percepisce generalmente una retribuzione inferiore a quella dell'operaio comune di pari età, retribuzione che gradualmente aumenta a mano a mano che si avvicina il termine dell'apprendistato; e, dal punto di vista normativo, ha diritto alla applicazione delle norme del contratto per la parte *operai*, limitatamente a quelle particolarità del rapporto che non sono regolate dalla legge citata.

Sotto gli aspetti accennati, ben si può considerare l'*apprendista* come appartenente ad una specifica qualifica, la quale ha come caratteristica principale la mutabilità del trattamento economico con il progredire della acquisizione delle attitudini tecnico-pratiche dell'operaio.

estrazione, raffinazione, lavorazione e distribuzione di prodotti petroliferi è quello che reca il maggior numero di esemplificazioni: 21 per la prima categoria, 31 per la seconda e 7 per la terza.

(1) *Legge 19 gennaio 1955, n. 25. — Disciplina dell'apprendistato* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 2. — « L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima ».

(2) Per una completa rassegna di giurisprudenza sull'apprendistato si rinvia al Volume X delle *Relazioni* della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia. È opportuno, però, aggiungere che una recente sentenza — *Cass.*, 18 febbraio 1960, n. 280, in *Riv. Dir. Lav.*, 1960, II, 358 — ha posto il principio che « la differenza fra l'*apprendista* e l'*operaio* di una stessa categoria va determinata in base alla natura dell'attività effettivamente prestata dal lavoratore in rapporto alle mansioni affidategli e non in base ad altri elementi, quali l'età del lavoratore, il salario percepito e la qualificazione datagli dal datore di lavoro ».

6. - Brevi considerazioni sulla distinzione fra impiegati ed operai.

La distinzione tra impiegati ed operai — che corrisponde solo in linea di massima a quella fra lavoro intellettuale e lavoro manuale — è stata conservata nel nostro ordinamento dall'art. 2095 del *Codice Civile* (1).

In precedenza l'art. 1 della legge sull'impiego privato disponeva che « il contratto d'impiego privato è quello per il quale una società o un privato, gestori di una azienda, assumono al servizio della azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato, l'attività professionale dell'altro contraente, tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera ».

Da tale disposizione — che è tuttora in vigore perché l'art. 95 *Disp. Att. Codice Civile* (2) fa ad essa rinvio per determinare la appartenenza alla categoria d'impiegato o di operaio quando le leggi o le norme corporative non dispongano — sono sorte innumerevoli controversie. E la individuazione dei criteri di discriminazione fra impiegati e operai ha dato luogo a copiosa letteratura, soprattutto per porre in luce i caratteri della collaborazione impiegatizia nei riguardi di quella generica collaborazione che si rinviene in ogni prestazione di lavoro subordinato. Abbondantissima è anche la giurisprudenza al riguardo, e tuttora molto frequenti sono le controversie il cui oggetto è costituito dalla individuazione della figura giuridica dell'impiegato.

Tale essendo lo stato della dottrina e della giurisprudenza, e considerato anche che la difficoltà della distinzione si è ulteriormente acuita per la creazione della categoria dei dirigenti da un lato e di quella degli intermedi dall'altro, appaiono molto opportune le voci che si sono levate in dottrina per deprecare il mantenimento di una distinzione che appare superata dalla progressiva unificazione che, nella pratica sindacale e nella contrattazione collettiva, viene fatta sempre più fra le due categorie.

D'altra parte, riconosciuta ormai la impossibilità o, quanto meno, la estrema difficoltà di addivenire alla determinazione di criteri uni-

(1) v. nota 3, pag. 34.

(2) *C.C. - Disp. Att. - ART. 95.* — « Quando le leggi o le norme corporative non dispongono, l'appartenenza alla categoria d'impiegato o di operaio è determinata dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562 ».

formi di distinzione (1), e dato che lo stesso art. 2095 del *Codice Civile* (2) rinvia alle leggi speciali e alle norme collettive, tutto si riduce a un problema di qualifiche. E non si vede per quale sostanziale ragione alla difficoltà di inquadrare in uno schema predeterminato l'esercizio di determinate mansioni, si debba aggiungere la ulteriore difficoltà di inquadrare la fattispecie in una categoria ancora più generale. Ed è da osservare che la progressiva unificazione delle prestazioni accessorie, quali soprattutto le prestazioni previdenziali, non potranno che accelerare la scomparsa di una distinzione, che, sorta sulla base di una differenziazione fra lavoro intellettuale e manuale, è venuta sempre più a perdere ogni ragione di essere.

7. - Le qualifiche contrattuali nei risultati della Inchiesta.

A differenza dei contratti corporativi — che, di solito, demandavano ad accordi provinciali integrativi il compito di determinare le categorie e le paghe in relazione alle varie situazioni locali — gli attuali contratti collettivi disciplinano la materia per ogni singolo settore, completando le definizioni tradizionali, specie per la qualifica operaia, con una vasta esemplificazione delle mansioni che vanno ad esse assegnate.

In quasi tutti i settori i contratti determinano in sede nazionale perfino la classificazione dei lavoratori nelle varie categorie a seconda delle mansioni che espletano (contratti collettivi per gli addetti alla industria delle fibre tessili artificiali, contratti collettivi per gli addetti alla industria tessile, ecc.), prevedendo talvolta un numero di categorie superiori a quelle succitate in quanto ritenute insufficienti a contenere la vasta gamma di mansioni che si riscontrano nel settore (contratti per l'industria grafica, per l'industria del vetro, per l'*Italcable*, per i servizi pubblici, ecc.).

Tuttavia — come attestano le varie dichiarazioni raccolte nel corso della indagine — le norme contrattuali in materia non possono ritenersi soddisfacenti specie per alcuni importanti settori (ad esempio: industria chimica e metalmeccanica), le cui regolamentazioni non sono del tutto adeguate alle nuove situazioni aziendali.

(1) Tale impossibilità è stata riscontrata anche in campo internazionale. Si confronti: CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *La durée du travail des employés*, Ginevra, 1930, pag. 255.

(2) v. nota 3, pag. 34.

Dai colloqui intervenuti durante le indagini dirette effettuate nelle varie aziende è emerso, infatti, che molti lavoratori considerano tali norme troppo generiche e non sempre ben definite, così da permettere in alcuni casi interpretazioni che potrebbero danneggiare il lavoratore.

Interessante quanto risulta in proposito nella memoria presentata dalla C.I.S.L. di Savona:

« Per quanto riguarda l'industria chimica, si può dire che il contratto di lavoro venga rispettato, per lo meno formalmente.

Però, le direzioni aziendali, in genere, cercano di imporre sempre l'interpretazione più restrittiva; e ciò provoca sovente un danno materiale e morale per i lavoratori.

Esempio tipico è il problema delle qualifiche attribuite ai lavoratori; ed in ciò i datori di lavoro sono estremamente favoriti dalla insufficienza della « casistica contrattuale » e dalla vastità e varietà di mansioni, di lavori e di adempimenti esistenti in una grande e moderna azienda chimica.

Il lavoratore si vede negata, molto spesso, la qualifica alla quale ha — o potrebbe, attraverso una interpretazione più favorevole del contratto — avere diritto. La cosa diventa ancora più grave ed investe anche il lato morale, quando, nella assegnazione delle qualifiche, ci troviamo di fronte a casi evidenti di favoritismo da parte delle direzioni aziendali; o quando, nella migliore delle ipotesi, il criterio seguito tiene conto di elementi che poco o nulla hanno da fare con l'attitudine e l'abilità professionale del lavoratore ».

Sempre sulla indeterminatezza delle qualifiche, i membri della commissione interna di una grande *azienda tessile della Italia Setten-trionale*, così, si sono espressi:

« Esistono mansioni svolte dallo stesso lavoratore, che sono contemplate in forma non ben definita e talvolta anche ripetute in qualifiche diverse, per cui danno luogo a contestazioni e finiscono sempre per essere classificate nella qualifica inferiore a tutto danno economico dei lavoratori interessati ».

Anche l'*Unione industriali di Napoli* ha accennato alla non perfetta regolamentazione contrattuale per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche:

« Circa l'altra violazione che è stata segnalata, per cui vi sarebbe una tendenza ad attribuire qualifiche non corrispondenti alle mansioni, si deve dichiarare che l'Organizzazione industriale non ha que-

sto indirizzo, né le risulta che sia praticato dalle aziende. Ed è logico che le aziende cerchino di mantenere l'inquadramento in rapporto con le analisi dei costi, ed è umano che il lavoratore tenda ad un miglioramento. D'altra parte, vi è una non perfetta regolamentazione contrattuale al riguardo. Per esempio, nel contratto metalmeccanico, il tornitore può essere inquadrato sia tra i qualificati, sia tra gli specializzati ».

La C.G.I.L. di *Torino* si è, infine, così pronunciata sul problema di cui trattasi:

« Abbiamo, in settori particolari, dei contratti che si prestano a tutte le possibili deformazioni, perché tracciano solo delle linee, senza considerare invece tutte le questioni inerenti alla qualifica. E questo è uno dei fatti più gravi, anche perché il lavoratore non può difendersi in contraddittorio ».

Critiche in merito alla genericità delle definizioni contrattuali sono state fatte, in occasione dei colloqui, anche da parte della C.I.S.L. di *Firenze*, della C.I.D.A. di *Savona*, della direzione di una grande *azienda mineraria della Italia Centrale*, e della commissione interna di una *altra azienda mineraria della Italia Meridionale*.

Per individuare casi più particolari, si cita quanto lamentano alcune lavoratrici di una *azienda tessile di Varese* circa il loro inadeguato inquadramento dovuto a lacune contrattuali:

« Nel nostro reparto, che comprende circa 50 operaie, si esegue un lavoro piuttosto difficile. Infatti, lavoriamo su disegno, mentre anni addietro, si lavorava sul greggio. Abbiamo, quindi, chiesto alla nostra direzione di essere classificate operaie specializzate.

La ditta, mentre asserisce di non poterci accontentare, dato che non è previsto dal contratto, ci ha assegnato una paga di merito: invece di 159-160 lire all'ora, ci concede un salario maggiorato di 12 lire orarie.

Pur riconoscendo che la ditta ci favorisce, vorremmo che per noi fosse istituita una apposita categoria, mentre, in base al nuovo contratto, siamo sempre considerate di prima categoria. Abbiamo presentato un esposto alla commissione interna, abbiamo scioperato e fatto tutto il possibile, ma senza risultato positivo.

D'altra parte, il nostro lavoro comporta una certa responsabilità; e la ditta, pur riconoscendolo, afferma che non può sostituirsi ai contratti.

Per quanto riguarda la paga, mentre inizialmente siamo alla pari con gli specializzati, a fine anno ci troviamo in condizioni di inferiorità, in quanto gli scatti che intervengono nella indennità di contingenza non sono della stessa misura ».

Analogamente, un operaio di una *azienda tessile* di *Torino* — che si trova in identica situazione — ha dichiarato:

« Sono nella ditta da 10 anni, e sono aiutante in pettinatura. Faccio il lavoro dell'assistente; però, non mi hanno mai dato il passaggio di qualifica.

Ho reclamato, anche tramite la commissione interna; ma la direzione dice che, come contratto di lavoro, gli aiutanti assistenti di pettinatura non ci sono mai stati. Sono, quindi, retribuito come qualificato A ».

Si è, pertanto, riscontrata, nel corso della indagine, da parte dei lavoratori, la aspirazione a norme che offrano maggiore garanzia, che siano completate da esemplificazioni più particolareggiate, che non consentano equivoci per quanto riguarda il diritto ad una determinata qualifica.

Alcuni lavoratori hanno proposto, al riguardo, la istituzione di un maggior numero di categorie; altri una regolamentazione aziendale delle qualifiche; altri, infine, la adozione di veri e propri mansionari, nei quali sia agevole rilevare per ogni lavoro il corrispondente inquadramento da praticare.

Si cita, in proposito, il colloquio avuto con la commissione interna di un grande *azienda chimica* di *Milano*:

« Noi ci siamo interessati di raccogliere i nominativi di molti dipendenti in queste condizioni; ma, non essendoci un mansionario, non possiamo giudicare se hanno diritto al passaggio in categoria superiore.

Il nostro parere è stato portato all'ufficio personale, che ha passato due di questi dipendenti — erano nove — alla II categoria. I passaggi avvengono normalmente su segnalazione del capo ufficio, previo sopralluogo di una commissione sul luogo di lavoro ».

La commissione interna di una grande *azienda chimica* di *Savona*, ad esempio, pone l'accento, nel sottocitato colloquio, sulla necessità

di una regolamentazione interna almeno delle qualifiche non previste dal contratto collettivo di lavoro:

« Gli addetti ad una macchina che serve per tagliare la carta, i quali eseguono un lavoro pericoloso, non vengono riconosciuti di I categoria. Vi sono reparti ove lavoratori eseguono lavori che sono previsti per la qualifica superiore. In un reparto fanno a turno il capo sala, ma senza il riconoscimento. In altri casi, il riconoscimento è avvenuto dopo molto tempo. I lavoratori, per timore, non richiedono l'aiuto della commissione interna. Data la particolarità della lavorazione, dovrebbe esistere una regolamentazione interna delle qualifiche non previste dal contratto di lavoro ».

La commissione interna di una *azienda metalmeccanica di Genova*, in una sua memoria, segnala la esigenza di un maggiore numero di categorie per la qualifica impiegatizia, affermando che « sarebbe aspirazione degli impiegati lo sdoppiamento della I e II categoria — in I A e I B, e II A e II B — in quanto detto sdoppiamento favorirebbe numerosi impiegati, che hanno mansioni inerenti alla categoria superiore. Ciò, mentre oggi, per ragioni di organico, i datori di lavoro sono restii al loro passaggio alla categoria superiore ».

Infine, la commissione interna di una *azienda chimica di Milano* ha esposto, nel corso del colloquio, le ragioni per cui ritiene necessaria la istituzione di un mansionario:

« Il nostro contratto è quello dei dielettrici — che è una sottocategoria dei chimici — ed è regolarmente applicato. Questo contratto non comprende, però, un mansionario.

Ci sono donne con venti anni di servizio che sono ancora in II categoria. Non abbiamo elementi per controllare la esatta qualificazione degli operai ».

Il problema rivestirebbe — secondo i lavoratori interpellati — ancora maggiore importanza per il personale impiegatizio, dato che non sembrano più sufficienti le tre categorie contrattuali a contenere la vasta gamma di mansioni che si sono venute a creare con lo sviluppo tecnico delle aziende, e soprattutto con le nuove organizzazioni del lavoro.

Inoltre, le definizioni contrattuali vigenti per le categorie impiegatizie, oltre ad essere del tutto generiche e poco chiare, non sono — come per gli operai — accompagnate da esemplificazioni sulla base

delle quali ci si possa regolare per l'applicazione pratica delle definizioni stesse.

La assegnazione delle categorie avverrebbe, per dette qualifiche, in base ad una valutazione unilaterale delle aziende e a discrezione delle medesime.

La C.G.I.L. di *Torino* si è, così, espressa al riguardo:

« La classificazione delle categorie è molto a discrezione della direzione, perché manchiamo di una classificazione contrattuale. Questo, soprattutto, ha un riflesso negativo per l'impiegato.

Il più delle volte, il passaggio viene dato, più sul motivo di valutazione della disciplina dell'impiegato, che sulla qualifica tecnica ».

L'U.I.L. di *Roma* ha segnalato la difficoltà, da parte dei lavoratori, di poter dimostrare, in sede di giudizio, l'esistenza dei requisiti richiesti per l'inquadramento nelle varie categorie impiegate:

« Le imprese iscritte all'Associazione imprenditoriale quasi sempre applicano le tabelle paga del contratto, ma quasi mai attribuiscono la categoria corrispondente alle mansioni effettivamente prestate, in questo agevolate dalla difficoltà di dimostrare, in sede di vertenza o di giudizio, se il lavoro prestato era di concetto o meno, se implicava responsabilità o poteri di decisione autonoma o meno; vale a dire se sussistevano i requisiti più importanti per inquadrare un impiegato in una delle quattro categorie previste dal contratto ».

Un impiegato dipendente da una *azienda industriale* di *Milano* ha fatto presente, sempre sullo stesso argomento, quanto segue:

« Sono in questa azienda da 8 anni, entrato come impiegato di III categoria. L'unico rilievo che avrei da fare è appunto per la categoria, nel senso che l'impiegato che era prima al mio posto era di II categoria, ed io in 8 anni non sono riuscito ad avere questo passaggio, pur cercando di strapparlo, avendolo chiesto parecchie volte, ed avendo domandato anche spiegazioni alla direzione.

Mi hanno risposto: « Che cosa vuole che le diciamo, noi per ora la vediamo così ».

Siccome, poi, non c'è un contratto che definisca il nostro lavoro, ci troviamo sprovveduti di fronte alla discrezionalità della direzione ».

Un altro impiegato della stessa *azienda* ha dichiarato:

« Sono in questa ditta da molti anni. Personalmente avrei solo la questione della categoria.

A mio parere, la specifica di impiegato di concetto e di impiegato d'ordine è troppo generica per l'assegnazione in una o nell'altra categoria. Non si può andare avanti senza una regolamentazione di carattere nazionale ».

Alcune aziende — sempre nell'intento di ovviare agli inconvenienti lamentati — di propria iniziativa o mediante accordi aziendali — hanno provveduto a creare altre categorie in aggiunta a quelle contrattuali, o ad attuare delle vere e proprie classificazioni aziendali, oppure — nel dubbio della norma — riconoscono, caso per caso, il trattamento più favorevole al lavoratore.

In tal senso, avrebbe provveduto una grande *azienda chimica di Roma*, come risulta dalla memoria presentata:

« Dal 1° gennaio sono entrate in vigore — come promesso — le nuove tabelle aziendali per i compensi ai collaboratori di ogni categoria, grado, qualifica e gruppo nelle qualifiche. A ciascun dipendente saranno notificati per iscritto la categoria, il grado, la qualifica e il gruppo di assegnazione in sede di sistemazione organica ».

Accordi aziendali sono in atto presso una *azienda chimica di Napoli*, per la disciplina delle qualifiche, quantunque gli accordi stessi — secondo la memoria presentata dalla commissione interna della azienda medesima — non sarebbero esenti da lacune o da difetti:

« Nello stabilimento sono applicati i contratti collettivi aziendali valevoli per due anni. Nella loro struttura si assomigliano, salvo variazioni per le mansioni e di carattere generale. Anche qui, con i contratti aziendali, le violazioni sono all'ordine del giorno, in misura più o meno grave. Circa le mansioni, esse sono ripetute due volte in categorie o gruppi diversi ».

La direzione di una altra *azienda chimica di Napoli* applicherebbe, invece, nella assegnazione delle qualifiche, criteri più favorevoli ai lavoratori, come risulta dal seguente colloquio:

« Dato che le maestranze sono veramente buone, abbiamo preferito riconoscere loro la qualifica di specializzati, anche quando le mansioni effettivamente non sarebbero tali, per consentire di fruire del miglior trattamento economico.

Vi sono una decina di operaie con una anzianità di nove anni, altre dieci con otto anni. Oltre a queste, vi sono ventidue operai, per i quali non vi sono particolari qualifiche, che sono retribuiti secondo accordi individualmente presi ».

Dal memoriale presentato dall'*Unione industriali biellese (Vercelli)* — di cui si riporta stralcio — si rileva che, anche in tale provincia, le aziende tessili praticano trattamenti di miglior favore nei confronti di alcune categorie di lavoratori:

« In deroga a quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 6 dicembre 1950 — che classifica gli assistenti e gli aiuto-assistenti nelle categorie speciali ed intermedie — a detti lavoratori viene riconosciuta — nel Biellese — la qualifica impiegatizia.

Per tale motivo, la tabella delle categorie e dei gradi degli impiegati comprende due gradi (categoria II - grado C e categoria A-bis) inesistenti nella tabella nazionale ».

Analoghe dichiarazioni sono state rilasciate dalle direzioni di una *azienda chimica* di Livorno, di una *azienda edile* di Roma, di una *azienda chimica* di Pisa, di una *acciaieria* di Napoli, e dalla direzione di un grande *azienda chimica* di Savona.

I lavoratori e i loro rappresentanti sindacali ravvisano, comunque, la necessità che non si lascino, al solo arbitrio dei datori di lavoro, la interpretazione e la applicazione delle norme contrattuali, ma che vengano istituiti, soprattutto per gli impiegati — come già è previsto per alcuni settori (ad esempio: tessili) — degli appositi organi tecnici o commissioni, con la partecipazione dei lavoratori che siano in grado, specie nei casi dubbi, di stabilire con assoluta obiettività la esatta qualifica da riconoscere al lavoratore.

Si riporta quanto fatto presente, in proposito, nelle memorie inviate da alcune *Organizzazioni sindacali*.

Dalla relazione della *Federazione chimici*, aderente alla C.I.S.L., di Napoli:

« Nelle aziende dove viene applicato il contratto nazionale di lavoro, le più frequenti questioni sollevate dai lavoratori riguardano l'inquadramento dei dipendenti.

In tale campo, infatti, non sempre si possono raggiungere accordi soddisfacenti, data la mancanza di un organo tecnico preposto a classificare il lavoro svolto dai lavoratori ».

Dalla relazione della C.I.S.NA.L. di Torino:

« Si può affermare che, in linea di massima, in provincia di Torino, le aziende industriali — iscritte alla *Confindustria* — applicano i contratti di lavoro.

Riserve sostanziali devono essere espresse sulle qualifiche, in conseguenza della mancanza di commissioni che possano determinarle con esattezza ed obiettività.

È proprio attraverso il gioco delle qualifiche e dei passaggi di categoria che si manifestano le discriminazioni ed i favoritismi, in quanto la eccessiva permanenza degli operai in una qualifica, la difficoltà di ottenere promozioni con criteri esclusivamente produttivi, la necessità di ripetere il « capolavoro » ad ogni passaggio e, soprattutto, la impossibilità di affermazione di qualità e capacità individuali — per l'automatismo livellatore introdotto nelle fabbriche dalle macchine moderne — costringe molti a ricorrere a vie traverse; e, cioè, ai favori di esponenti di alcune correnti sindacali o politiche, particolarmente ben viste dalle direzioni aziendali. Naturalmente, questo gioco incrina l'unità dei lavoratori anche di fronte a problemi che interessano una intera maestranza e ne « ammorbidisce » la resistenza ».

8. - Il sistema della « job evaluation ».

Per ovviare agli inconvenienti che presenterebbero le norme vigenti in materia di qualifiche, è stata prospettata la possibilità di applicare anche in Italia quel sistema sorto negli Stati Uniti e conosciuto sotto la denominazione di *job evaluation*, che si prefigge lo scopo di adeguare costantemente la retribuzione alle mansioni effettivamente espletate.

Il sistema si sviluppa in una serie successiva di operazioni.

Anzitutto si fa luogo alla *job analysis*, che consiste nella raccolta sistematica di tutte le informazioni relative ad ogni singola attività lavorativa che si svolge nell'ambito aziendale, al fine di poter dare, con criteri obiettivi e uniformi, in base alla scomposizione dei dati relativi, la determinazione delle componenti essenziali a ogni mansione, nonché le qualità necessarie per esercitarle.

Il sistema — del quale vi è stato un cospicuo esempio applicativo presso lo *Stabilimento* di Cornigliano della « *Finsider* », la cui relazione particolareggiata si riporta nella documentazione (1) — ha formato oggetto di studio al fine di valutarne la compatibilità con l'ordinamento giuridico italiano.

(1) v. Volume IX dei *Documenti* della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia. — Parte I: *Qualifiche e carriera del lavoratore*.

In merito alla applicazione di piani retributivi collegati alla *job evaluation*, il Santoro Passarelli (1) ha espresso l'opinione della compatibilità del sistema con l'art. 2103 *Codice Civile* (2). I limiti disposti da tale articolo alle variazioni delle posizioni dei lavoratori nella azienda debbono ritenersi stabiliti — secondo il Santoro Passarelli — alle variazioni unilateralmente disposte dal datore di lavoro, non a quelle previste dalle parti del contratto individuale e, a maggior ragione, da quelle del contratto individuale. Alla eventuale diminuzione della retribuzione già goduta potrebbe avviarsi con un meccanismo di garanzia individuale di guadagno minimo.

Si è posto il quesito se la mutazione della posizione del lavoratore con l'eventuale trasferimento ad una posizione inferiore possa avvenire con il consenso del lavoratore o indipendentemente da tale consenso, in base al contratto collettivo. Il consenso — secondo il Santoro Passarelli — non occorrerebbe se il trasferimento ad una posizione inferiore fosse previsto nel contratto collettivo; costituirebbe, invece, rinuncia a diritto inderogabile, invalida a norma dell'art. 2113 *Codice Civile* (3), se fosse preveduta nel contratto individuale, e non basterebbe neppure il consenso del lavoratore.

In ordine al quesito se il lavoratore, dopo essere stato spostato a migliori posizioni, possa essere retrocesso alla posizione iniziale, il Santoro Passarelli ha risposto affermativamente, rilevando però che, in un sistema caratterizzato dalla variabilità delle posizioni, non si può

(1) SANTORO PASSARELLI, *Due questioni sui contratti collettivi dell'Ente Nazionale Idrocarburi*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1959, I, pag. 211.

(2) C.C. - ART. 2103. — *Prestazione del lavoro*. « Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può, in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui.

Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se a lui è più vantaggioso ».

(3) C.C. - ART. 2113. — *Rinunzie e transazioni*. « Le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o da norme corporative, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro tre mesi dalla cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Resta salva, in caso di controversia, l'applicazione degli articoli 185, 430 e 431 del Codice di Procedura Civile ».

propriamente parlare di retrocessione per lo spostamento a una posizione con retribuzione inferiore.

Più cauto, ma ugualmente favorevole all'ammissibilità del sistema nel nostro ordinamento, è il parere espresso dal Prosperetti (1), il quale sostanzialmente ritiene che la *ratio legis* dell'art. 2103 *Codice Civile* (2) sia quella di una garanzia di guadagno minimo, così che quando tale garanzia fosse assicurata anche con l'applicazione del sistema della *job evaluation*, la legge non sarebbe violata nel suo principio fondamentale.

Sostanzialmente contrarie sono le altre opinioni espresse in dottrina. Nel fascicolo n. 10 del 1960 della Rivista « *Il diritto dell'economia* », sotto il titolo « *Job evaluation e ordinamento giuridico italiano* » sono raccolti i pareri di Luigi De Litala, Giuliano Mazzoni, Luisa Riva Sanseverino e Luigi Mengoni.

Il De Litala osserva che si scorge subito come il sistema della *job evaluation* sia contrario, o quanto meno diverso, da quello vigente in Italia, ove la retribuzione è indifferenziata, nonostante la variazione di mansioni nella qualifica.

La *job evaluation*, per adeguare la retribuzione all'effettivo rendimento, non determinerebbe la *giusta retribuzione*, che non è strettamente connessa alla quantità del lavoro prodotto, dato che la retribuzione non ha solo un carattere economico, ma anche sociale. Inoltre, potrebbe addirittura trasformare il contratto di lavoro in un contratto aleatorio, in quanto con essa si potrebbe giungere ad una determinazione della retribuzione di gran lunga inferiore a quella che avrebbe dovuto essere corrisposta al lavoratore in base alla sua capacità lavorativa. In detto sistema sarebbe regola quella della variabilità e incertezza della retribuzione, che, invece, nel nostro ordinamento è l'eccezione.

Nell'ordinamento italiano, per l'art. 2103 *Codice Civile* (2), sono possibili variazioni di retribuzione, ma solo entro limiti di relativa temporaneità e senza che il lavoratore possa mai perdere il trattamento economico della qualifica originaria se le nuove mansioni fossero di qualifica inferiore, e usufruendo invece della maggiore retribuzione se le nuove mansioni fossero di una qualifica superiore. Qualcosa di simile al sistema della *job evaluation* può, per altro, aversi in qualche raro caso, come in quello di mansioni promiscue, di assun-

(1) In *Foro It.*, 1960, IV, 97.

(2) v. nota 2, pag. 57.

zione, cioè, con contemporanea attribuzione di mansioni proprie di differenti qualifiche.

Il sistema, in definitiva, potrebbe essere utilizzato in qualche caso limitato, così che non ne appare opportuna l'introduzione in Italia, anche per evitare nuovi motivi di complicazioni in luogo di auspicabili semplificazioni.

Anche il Mazzoni ritiene che il sistema della *job evaluation* sia in contrasto con i principi del nostro ordinamento e che i principi posti nell'art. 2103 *Codice Civile* (1) e nell'art. 96 *Disp. Att. Codice Civile* (2) precludano la possibilità di una inserzione automatica, unilaterale di tale sistema nel rapporto di lavoro aziendale. Una soluzione accettabile potrebbe essere quella del licenziamento del lavoratore e sua successiva riassunzione con nuova qualifica, anche inferiore, e nuova retribuzione.

L'art. 2103 *Codice Civile* (1) contiene due regole: l'una relativa alle mansioni, l'altra alla retribuzione del lavoratore subordinato.

La prima è inderogabile, non solo nei contratti individuali, ma anche nei contratti collettivi. Né, per questi ultimi, può ritenersi il contrario in base alla *legge 14 luglio 1959, n. 741* (3), giacché l'art. 5 di questa legge precisa che le clausole dei contratti collettivi richiamati dalle norme in base alla delega legislativa non possono essere contrarie a norme imperative di legge.

Anche la seconda regola, quella relativa alla invariabilità della retribuzione, è inderogabile; né è possibile trarre un argomento in favore della tesi della possibilità di una variazione *in pejus* dall'art. 36 *Cost.* (4), che è stato sempre interpretato nel senso di una garanzia della equità della retribuzione fin dal momento iniziale del contratto.

(1) v. nota 2, pag. 57.

(2) v. nota 1, pag. 35.

(3) *Legge 14 luglio 1959, n. 741. — Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.* (Gazz. Uff. 18 settembre 1959, n. 225).

.....
ART. 5. — « Le norme di cui all'art. 1 della presente legge non potranno essere in contrasto con norme imperative di legge ».

(4) *Cost.* - ART. 36. — « Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi ».

In definitiva, conclude il Mazzoni, « i principî dell'art. 2103 *Codice Civile* (1) restano fermi e la introduzione del sistema della *job evaluation* non può avvenire se non caso per caso e nei limiti più sopra precisati, oppure solo attraverso una sostanziale modificazione dei principî legislativi finora attuati ».

Alquanto aderente al parere del Santoro Passarelli è quello della Riva Sanseverino, che è interessante citare:

— « a) I sistemi di *job evaluation* assecondano la contemporanea tendenza a valutare il lavoro in base a un vario complesso di fattori, non solo di carattere economico e sociale, ma anche di carattere tecnico, favorendo, in virtù di una mobilità per così dire verticale del lavoro nell'interno della impresa, sia esigenze per una razionale ed elastica organizzazione, sia garanzie per la continuità e stabilità della occupazione.

— b) Corrispondentemente a quanto da tempo in atto nella stessa struttura delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, il concetto di paga di mestiere o di professione, contrattualmente ed eventualmente tradotto nel concetto di paga per qualifica e categoria, viene pertanto ad essere sempre più integrato o sostituito dal concetto di paga per posto di lavoro.

— c) I sistemi di *job evaluation* trovano l'unico possibile inquadramento nel nostro diritto positivo quando essi siano posti e specificati attraverso negoziazioni sindacali condotte a vari livelli, a partire dal livello nazionale sino al livello della impresa o del singolo stabilimento.

Anche a quest'ultimo livello permane la istituzionale competenza delle associazioni professionali, mentre alle commissioni interne può essere proficuamente affidata la vigilanza sull'ordinamento per tal modo predisposto ed un primo esame in via conciliativa dei reclami e delle controversie determinatesi al riguardo.

— d) Coesistendo con l'attuale inquadramento contrattuale, la *job evaluation* può semplicemente valere come criterio indiretto o sussidiario in materia di fissazione e di perequazione delle retribuzioni; oppure essa può venire realizzata sotto forma di una speciale indennità (la cosiddetta *indennità di posto*) integrativa della paga base o in essa conglobata.

(1) v. nota 2, pag. 57.

Sostituendo l'attuale inquadramento contrattuale, relativo a mansioni aventi la stessa retribuzione in quanto inquadrare nella stessa qualifica e categoria, la *job evaluation*, relativa ad un complesso di mansioni diversamente valutate e classificate anche ai fini retributivi, determina una serie di problemi principalmente riferibili ai reciproci rapporti e alla reciproca derogabilità delle varie fonti proprie all'ordinamento del lavoro nella impresa, soprattutto per quanto riguarda la garanzia di determinati livelli retributivi e la individuazione di quello che deve valutarci come trattamento più favorevole ai lavoratori » (1).

Una opinione intermedia manifesta il Mengoni (2), il quale ritiene che il sistema della *job evaluation* non sia in contrasto con l'art. 96 *Disp. Att. Codice Civile* (3), giacché la comunicazione che tale articolo impone al datore di lavoro può avere come oggetto anche i fattori di una valutazione quantitativa del lavoro, se tale metodo è previsto dalla disciplina collettiva.

Ritiene anche che un passaggio a mansioni superiori debba importare, pur nel silenzio del contratto collettivo, il diritto del lavoratore all'inquadramento nella qualifica superiore dopo un certo periodo di tempo, poiché l'applicazione di un piano retributivo fondato sulla *job evaluation* non potrebbe attribuire all'imprenditore un *jus variandi* illimitato nel tempo.

Anche egli, però, ritiene che il trasferimento temporaneo a posizioni di valore inferiore a quella di assunzione trovi un ostacolo nella disposizione inderogabile dell'art. 2103, 1° comma, *Codice Civile* (4), ostacolo che potrebbe essere superato soltanto in base ad un patto modificativo del contratto di lavoro, successivamente stipulato dalle parti.

Si tratterebbe di una « denuncia modificativa », che altro non è che una proposta di contratto indirizzata dal datore al prestatore di lavoro, e che, essendo accompagnata dall'alternativa del licenziamento in caso di rifiuto, sarebbe soggetta al controllo sui motivi previsto dall'accordo interconfederale per l'industria 18 ottobre 1950, recepito nel *D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1011* (5).

(1) In *Diritto dell'economia*, 1960, pag. 1235-1236.

(2) In *Diritto dell'economia*, 1960, pag. 1237-1248.

(3) v. nota 1, pag. 35.

(4) v. nota 2, pag. 57.

(5) *D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1011*. — *Norme sui licenziamenti individuali dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali* (Gazz. Uff. 29 settembre 1960, n. 239, Suppl. ord.).

L'accordo stesso, inoltre, non sarebbe soggetto alla impugnativa di cui all'art. 2113 *Codice Civile* (1), in quanto non implica una rinuncia del lavoratore a un diritto derivante da norma inderogabile.

Per concludere sull'argomento è opportuno ricordare che il B.I.T. ha espresso l'opinione che la *job evaluation* sollevi problemi tecnici abbastanza complessi (per esempio: scelta dei fattori di valutazione e loro ponderazione), i quali fanno considerare il sistema come in una fase sperimentale di ambito relativamente limitato e con esiti non sempre pienamente soddisfacenti, tanto da richiedere ulteriori e maggiormente approfondite indagini ed esperienze (2) (3).

(1) v. nota 3, pag. 57.

(2) BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La qualification du travail*, Ginevra, 1960.

(3) Per la letteratura tecnica, una bibliografia essenziale sulla valutazione del personale e sulla analisi delle mansioni è stata pubblicata nella Rivista « *Tecnica ed organizzazione* », 1955, n. 22, pag. 16.

CAPITOLO II

L'INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI
NELLA REALTÀ AZIENDALE

Sommario: 9. - *La applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche operaie.* 10. - *La applicazione delle norme contrattuali per gli appartenenti alla qualifica speciale (intermedi o equiparati).* 11. - *La applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche impiegatizie.* 12. - *Situazione delle qualifiche a seguito delle innovazioni tecniche ed organizzative attuate nelle aziende.*

9. - La applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche operaie.

A fini di maggiore evidenza si ritiene opportuno esporre le risultanze delle indagini effettuate circa la osservanza delle norme contrattuali da parte delle aziende, distintamente a seconda delle diverse tre qualifiche ed iniziando dalla *qualifica operaia*.

La esemplificazione delle mansioni contenuta nella maggior parte dei contratti nazionali di categoria non è sufficiente a prevenire motivi di lamentela di lavoratori per errori di inquadramento o per evasioni alle regolamentazioni vigenti.

Numerosi sono coloro che sostengono di essere inquadrati in una categoria inferiore a quella prevista contrattualmente per le mansioni che esplicano.

Significative in proposito, fra le molte, alcune dichiarazioni degli operai di una *azienda chimica*, di una *azienda meccanica* e di un *cotonificio*, tutti di *Palermo*; degli operai di un grande *complesso chimico* di *Catanzaro*; degli operai di *stabilimenti industriali* di *Potenza*, di *Napoli*, di *Terni*, di *Roma* e di varie altre zone della *Toscana*.

Si possono, al riguardo, riportare più specificatamente, le dichiarazioni raccolte in sede di indagini dirette.

Quanto alla osservanza delle norme vigenti in materia di qualifiche, la *Camera del lavoro di Cagliari* ha fatto presente quanto segue:

« Le condizioni generali negli altri settori industriali (come, ad esempio, nella industria edilizia) sono ugualmente gravi. Alcune società, anche grandi, della zona non rispettano il contratto di lavoro; le qualifiche non vengono attribuite secondo un giusto criterio e in base alle reali mansioni esplicate; gli operai in gran parte vengono classificati manovali comuni o specializzati; pochi sono gli operai qualificati, pochissimi quelli specializzati ».

La C.I.S.L. di *Terni* ha dichiarato:

« Le evasioni maggiori si verificano nelle imprese edili, nelle aziende commerciali e, limitatamente alle attribuzioni delle qualifiche, anche nelle grandi e medie aziende ».

La C.G.I.L. di *Napoli*, in merito alle evasioni contrattuali, a sua volta, si è così espressa:

« Le violazioni sostanziali dei contratti avvengono sia attraverso la attribuzione di mansioni diverse dalla qualifica, sia attraverso l'esercizio di più mansioni in dispregio dell'art. 13 del contratto metalmeccanico ».

Una delegazione di un *cotonificio di Savona* ha fatto presente alla Commissione parlamentare, per quanto riguarda il contratto tessile, che « la parte contrattuale non rispettata è quella delle qualifiche. Danno la paga da manovali e da addetti ».

Inoltre, in un promemoria, la *Federazione provinciale minatori*, aderente alla C.G.I.L., di *Cagliari*, ha segnalato la situazione delle qualifiche in alcune *aziende minerarie*:

« In una azienda, molti lavoratori con la qualifica di manovali comuni vengono adibiti continuamente a mansioni superiori, senza per altro percepire la retribuzione per la maggiore qualifica, che, nel caso, per contratto e per legge, sarebbe ad essi dovuta.

Nel settore delle retribuzioni, la azienda è al di sotto di quelle che sono le effettive mansioni dei lavoratori ai quali assegna normalmente una minore qualifica.

In tutto il gruppo miniere, le mansioni esplicate dagli operai non sono rispondenti alla qualifica effettivamente ricoperta ai fini retributivi. In detta società non esiste la categoria degli equiparati, ed i

capi squadra vengono retribuiti da operai, pur avendo essi con le mansioni che svolgono tutti i requisiti indicati nel contratto nazionale di lavoro che regola i rapporti delle categorie speciali nelle aziende minerarie ».

Vi sono, d'altra parte, anche attestazioni di lavoratori e di commissioni interne sulla esatta rispondenza, in alcune aziende, delle qualifiche alle mansioni che vengono assegnate.

E ciò risulta dai colloqui avuti con i dipendenti di *aziende meccaniche di Torino e Venezia*, nonché di alcune *aziende chimiche della Toscana*.

Secondo pareri espressi da rappresentanti di commissioni interne, nel corso della indagine, le aziende troverebbero talvolta una remora nella assegnazione della esatta qualifica a causa del gran numero di passaggi di categoria effettuati nel dopoguerra.

Ciò, pertanto, si verificherebbe, quindi, per la necessità di porre un freno al fenomeno di inflazione che si riscontra nelle categorie superiori.

Ha, così, dichiarato in proposito la commissione interna di una grande *azienda metallurgica della Italia Centrale*:

« Ci sono lavoratori che svolgono mansioni superiori a quelle relative alla qualifica loro attribuita e in base alla quale vengono retribuiti. Abbiamo diversi casi di lavoratori che funzionano da capi e che sono qualificati operai.

Le restrizioni poste ai passaggi di categoria sono determinate da questo fatto. In passato, nel nostro stabilimento, vigeva un accordo il quale istituiva delle qualifiche intermedie. Invece di concedere aumenti di merito, la direzione disponeva la promozione del lavoratore alla qualifica superiore.

Abbiamo, perciò, ora, una massa di specializzati superiore a quella degli altri stabilimenti simili; e questo fatto ostacola i passaggi di categoria.

Ci sono, inoltre, molti periti industriali e geometri, che funzionano da capo e che — forse, anche questi, a causa della limitazione degli organici — non vengono passati capi. Dovrebbero anzi essere inquadrati tra gli impiegati di II categoria, perché, in genere, sono dei tecnici. In sostanza, svolgono mansioni di impiegati, e vengono pagati come operai o poco di più.

Nel reparto getti di acciaio e formatura, il capo reparto propose dei nomi che meritavano il passaggio di categoria. Non ne fu accettato nessuno ».

La commissione interna di una *azienda meccanica* di Milano, a sua volta, ha dichiarato:

« Uno può essere da venti anni operaio specializzato, ma in questo caso la direzione lo valuta operaio qualificato, affermando che il lavoro che compie è da operaio qualificato; quindi, gli applica l'aumento sulla paga di operaio qualificato e non su quella effettivamente percepita ».

Anche per i motivi sopraesposti, non mancherebbero casi, in cui le aziende preferiscono dare al lavoratore il trattamento economico superiore, piuttosto che riconoscere la qualifica spettante per contratto.

Ciò afferma, ad esempio, la commissione interna di uno *stabilimento metallurgico* di Napoli:

« Le retribuzioni sono pagate in base ai contratti, ma vi è il fenomeno che alcuni lavoratori, pur espletando mansioni di specializzati, conservano ancora la qualifica di qualificati; ciò, in special modo, tra i lavoratori addetti alla manutenzione ».

Analoga è la dichiarazione della commissione interna di una *azienda meccanica* di Torino:

« Qui c'è anche questa abitudine; danno la paga per specializzato, ma non la qualifica. Io sono da tanti anni qui, e protesto perché il mio lavoro dovrebbe essere pagato di più. Loro mi danno il minimo della specialità, ma non riesco ad ottenere la qualifica ».

Varie sono le considerazioni che emergono dai colloqui e dalle memorie presentate circa il malcontento riscontrato fra i lavoratori per la qualifica o la categoria nella quale sono stati inquadrati dalla azienda.

Talvolta esso è dovuto anche a scarsa conoscenza delle norme contrattuali vigenti, per cui alcuni auspicano che venga data la possibilità al lavoratore di poter accertare il proprio diritto e controllare l'operato della azienda mediante una maggiore divulgazione dei contratti di lavoro e degli accordi economici.

Molti contrasti sono originati — come già in precedenza fatto presente — dalla indeterminatezza delle norme contrattuali e, spesso, dalla mancanza di una linea netta di demarcazione fra una categoria

e l'altra e fra una qualifica e l'altra. Caso tipico è quello delle categorie intermedie che non hanno, nelle norme vigenti, una ben definita caratterizzazione.

Altre volte, il malcontento trova la sua ragione nel fatto che, nella assegnazione della qualifica, nessuna importanza viene data dalle vigenti norme alla capacità, alla esperienza, al rendimento, essendo — secondo un principio ormai sancito dalla giurisprudenza — le mansioni esercitate che determinano l'inquadramento, indipendenti da qualsiasi altro elemento subiettivo.

È evidente, infine, che il problema dell'inquadramento è particolarmente sentito dai lavoratori, sia per la naturale aspirazione ad un migliore trattamento economico, sia per motivi di ordine morale.

Sulle considerazioni suesposte, si riportano i seguenti stralci di colloqui intercorsi, durante le indagini dirette, con lavoratori e con rappresentanti di commissioni interne.

Dal colloquio con la commissione interna di un grande *lanificio* della *Italia Settentrionale*:

« Nel reparto magazzini — ove sono occupate 20-30 persone — sorge il problema se i magazzinieri siano da considerarsi facchini o magazzinieri. La questione è stata risolta a metà; alcuni operai sono stati considerati magazzinieri, altri sono rimasti facchini, pur svolgendo il medesimo lavoro. Su di una ventina di persone di magazzino, tre sono state riconosciute operai qualificati, le altre no. Poiché il contratto nazionale non disciplina le qualifiche, non siamo in grado di sapere da quale parte stia la ragione ».

Dal colloquio con un lavoratore dipendente da una *azienda mineraria* di *Cagliari*:

« Invece di assumere manovali, fanno fare quei lavori (da manovali) da operai specializzati, che non vengono pagati come tali. Mi hanno richiesto come tubista, e sono di II categoria; però, mi fanno eseguire anche riparazioni di macchina e lavori da forgiatore. Quando ho chiesto il passaggio di categoria, il direttore mi ha detto che ero pagato anche troppo. Siccome non è stato mai distribuito il contratto di lavoro, qui siamo all'oscuro di tutto ».

Dal colloquio con la commissione interna di una altra *azienda mineraria* di *Cagliari*:

« Nelle nostre miniere vi è il 60% dei manovali; e ciò, quando oggi il manovale in miniera non dovrebbe esistere, perché non si

tratta più del manovale di 10 anni fa, cioè del lavoratore che veniva dalla campagna. Tanto è vero che compagnie, che prima erano formate da quattro uomini, ora sono formate da tre: il minatore, l'armatore e il manovale. Questi tre, in avanzamento, in galleria, fanno il lavoro che capita di dover fare: se c'è da armare, armano tutti e tre; se c'è da forare, forano tutti e tre. Quindi, quello non può essere calcolato manovale. Il manovale deve sparire; è già un operaio che ha raggiunto una capacità, che è diventato un conoscitore. Ed è una offesa, per un operaio, chiamarlo manovale ».

La commissione interna di una *azienda metallurgica di Napoli* ha dichiarato:

« Vi è stato il caso di quattro operai qualificati che sono stati addetti alla sceglitura. L'azienda, pur concedendo qualche aumento di merito, non ha voluto finora riconoscere loro la qualifica di specializzati, ritenendo che tale qualifica non compete per la detta mansione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *azienda chimica di Milano*:

« Le qualifiche, i passaggi e le attribuzioni di lavoro sono, in genere, rispettati; ma, anche qui, tutto dipende dall'arbitrio del datore di lavoro. In linea generale, ciascuno ha un avanzamento, se ha meritato la promozione. Ci sono, però, quelli che, da molti anni, non hanno fatto un passo avanti.

Bisogna riconoscere, però, che molti non progrediscono, perché non sono adatti ad assumere una responsabilità. Noi lavoriamo con materiale delicato e pericoloso, ed i superiori devono accertarsi a chi mettono in mano tale materiale ».

Altra lamentela che, di frequente, si è avuta da parte dei lavoratori nel corso della indagine, riguarda la sperequazione che si determina in alcune aziende a causa dell'espletamento delle stesse mansioni da parte di lavoratori aventi diverso inquadramento.

La commissione interna di uno *stabilimento meccanico di Napoli* ha dichiarato al riguardo:

« La sperequazione delle qualifiche è dimostrata dal fatto che lavoratori che si alternano nell'espletamento degli stessi lavori hanno qualifiche differenti. La commissione interna è intervenuta in questa materia ed ha anche presentato proposte di cambio qualifica per 100 nominativi e, per la verità, di questi 60 o 70 sono stati accordati. Ciò ha permesso di equilibrare abbastanza le cose.

In questi due ultimi anni, non abbiamo avuto risultati favorevoli in questo campo »

Analoghe dichiarazioni hanno fatto i lavoratori di *aziende chimiche* di Milano, di Livorno e di Savona, di *aziende meccaniche* di Milano, di Genova e di Livorno.

La sperequazione si riscontrerebbe anche nei diversi stabilimenti di una stessa società, come sostiene un lavoratore di un grande *complesso chimico* di Milano:

« Vorrei segnalare la differenza di trattamento tra i capi operai di Linate e di Bovisio. Quelli di Linate sono di I categoria, e non di II, mentre il lavoro e la responsabilità sono uguali ».

Analoga lamentela risulta dal seguente brano, stralciato da una lettera inviata ad un giornale da parte di un gruppo di operai di uno *stabilimento chimico* della Campania, e presentata dalla *Federazione italiana lavoratori chimici* (F.I.L.C.) (C.G.I.L.) di Napoli:

« Lavoratori impiegati in mansioni che, in altro stabilimento dello stesso gruppo, sono riconosciuti con la qualifica di "specializzati", vengono, qui, invece, considerati qualificati e, spesso, "comuni" ».

D'ordine vario sarebbero i motivi per i quali le aziende praticerebbero un trattamento diverso nei confronti di lavoratori aventi le stesse mansioni.

In base alle seguenti dichiarazioni, tale comportamento sarebbe determinato soprattutto da favoritismi.

Così si è espressa, al riguardo, la C.I.S.L. di Savona:

« La cosa diventa ancora più grave ed investe anche il lato morale, quando, nella assegnazione delle qualifiche, ci troviamo di fronte a casi evidenti di favoritismo da parte delle direzioni aziendali; o quando, nella migliore delle ipotesi, il criterio seguito tiene conto di elementi che, poco o nulla, hanno da fare con l'attitudine e l'abilità professionale del lavoratore.

Di conseguenza, non è raro il caso di più lavoratori svolgenti le stesse mansioni ed aventi una qualifica, e perciò una paga diversa ».

Un lavoratore dipendente da una *azienda meccanica* di Roma ha, a sua volta, dichiarato:

« Non ho avuto la qualifica, perché vanno a simpatia. Alcuni, per passare operai specializzati, o devono essere simpatici, o devono fare la spia. Io, ad esempio, faccio lo stesso lavoro di un altro operaio; lui percepisce 230-240 lire, mentre io ne ricevo 208.

Prima lavoravo a squadre, ed il merito era tutto del capo squadra. Ora lavoro solo, quindi, il merito dovrebbe essere il mio; invece, è degli altri ».

Particolari situazioni emerse da alcuni colloqui — di cui si riporta stralcio — lascerebbero anche intuire che esistono cause obiettive che possono giustificare le sperequazioni lamentate.

Tra di esse, per esempio, si possono indicare: la necessità di ricorrere, talvolta, per carenza di manodopera specializzata, ad operai comuni; la conservazione della categoria di provenienza ad operai che vengono spesso destinati a mansioni inferiori allo scopo di evitare il loro licenziamento; la diversa complessità degli impianti cui sono addetti operai espletanti mansioni analoghe; la diversa organizzazione del lavoro in atto presso i vari stabilimenti anche della stessa società; il breve periodo di servizio compiuto da parte del lavoratore nelle mansioni affidategli, ecc.

Un dipendente di uno *stabilimento metallurgico di Napoli*, infatti, afferma:

« Il mio trattamento è molto superiore al minimo contrattuale, anche in relazione al fatto che sono un « super-specializzato ». Debbo, però, dal punto di vista non economico, ma morale, rilevare che sono mantenuto alla 9ª categoria, pur avendo alle mie dipendenze 8 impiegati di 2ª categoria, alcuni di 3ª, e numerosi operai.

Debbo attribuire questo fatto alla circostanza della interruzione che ebbi nel rapporto di lavoro. Proprio in quel periodo, i miei colleghi, con eguale anzianità di mansioni, ebbero la qualifica superiore ».

La commissione interna di una *azienda metallurgica di Venezia* ha precisato in proposito:

« Per quanto concerne le qualifiche, qui abbiamo pochissimi operai qualificati, ai quali la ditta lascia compiere lavori da manovali per non licenziarli. Agli stessi viene corrisposta regolarmente la paga di operai qualificati. Questo naturalmente genera il malcontento dei manovali che vedono operai che compiono le stesse mansioni e che hanno una paga diversa ».

Sullo stesso argomento, così si è espressa la commissione interna di una *azienda chimica di Milano*:

« I reparti si trovano con ristrettezza di personale. Se manca un operaio qualificato, un operaio comune viene messo al suo posto. Sei

operai nuovi assunti lavorano al laboratorio prove e cavi di tensione; fanno un lavoro di controllo a cavi con un centinaio di fili. È un lavoro di collaudo. Tutti gli altri sono operai specializzati; e questi sei, che lavorano qui da un anno, sono considerati comuni ».

La commissione interna di una altra grande *azienda chimica di Milano* ha esposto la seguente particolare situazione, sempre in merito a lavoratori aventi le stesse mansioni, ma diverso inquadramento:

« Vogliamo specificare la questione della attribuzione di categoria agli operai in funzione della complessità degli impianti. Alcuni lavoratori erano adibiti alle celle di elettrolisi per acqua ossigenata. Per questa produzione esiste un impianto che prevede un ciclo di lavorazione moderno ed uno con un vecchio ciclo. Gli operai di quest'ultimo impianto hanno la qualifica di operai specializzati, mentre quelli dell'altro impianto sono solo operai qualificati.

La direzione dice che questo nuovo impianto è maggiormente semplificato e richiede minori capacità nell'operaio. Questa risposta non ci ha soddisfatto; e noi non sappiamo chi interessare per controllare se la direzione ha ragione.

Il contratto precisa la distinzione secondo le capacità dell'individuo. Su questo punto, noi siamo intervenuti, ma senza riuscire a risolvere nulla. Gli operai dicono che il nuovo impianto è complicato come il vecchio; mentre i tecnici affermano che anche un ragazzo potrebbe manovrarlo, in quanto si tratta di un impianto brevettato ».

Dalla memoria presentata dalla *Federazione italiana lavoratori chimici* (F.I.L.C.) (C.G.I.L.), relativa ad una *azienda conciaria di Genova*, risulta, invece, la seguente situazione:

« I lavoratori nuovi assunti vengono considerati dalla direzione come apprendisti, mentre in realtà svolgono mansioni che sono proprie dagli operai conciatori. Tali « apprendisti » lavorano alle macchine, non già sotto la guida di altri operai, ma da soli. La direzione pretende da questi la stessa quantità e qualità di produzione degli altri operai.

La direzione opera così, per non pagare a questi operai la percentuale di cottimo, per non dar loro la qualifica spettante, per versare contributi inferiori, per assumere e licenziare a suo piacimento, per violare il contratto di lavoro e la legge sul collocamento ».

Un operaio dipendente da una *azienda meccanica* di Milano, sempre sullo stesso argomento, ha fatto, invece, presente quanto segue:

« Precedentemente lavoravo presso una altra ditta che è stata chiusa. Qui, mi hanno assunto come manovale specializzato; mi hanno detto che non potevano offrirmi un posto specifico, ma solo da lavorare. Qui, lavorano con me, e come me, altri operai qualificati; però, a me viene lasciata la qualifica di manovale specializzato.

Il capolavoro che mi hanno fatto fare al momento della assunzione era da operaio qualificato, ma mi hanno detto che avevo impiegato troppo tempo a farlo. Le mie mansioni sono quelle di operaio qualificato, mentre la paga è quella di manovale specializzato. Mi hanno detto che, se voglio star qui a lavorare, devo fare il manovale ».

10. - La applicazione delle norme contrattuali per gli appartenenti alla qualifica speciale (intermedi o equiparati).

La qualifica di *intermedio* od *equiparato*, già cominciata a profilarsi — come è stato precisato — in epoca corporativa ad opera di taluni contratti di lavoro — *contratto 26 marzo 1930* per i capi operai dell'industria chimica; *contratto 31 agosto 1935* per assistenti e coadiutori assistenti degli stabilimenti cotonieri; *contratto 10 ottobre 1937* per assistenti ed aiuto assistenti della industria laniera — ha avuto la sua prima regolamentazione giuridica durante il periodo della R.S.I. a mezzo del D.M. 2 marzo 1945 (1), ed è stata quindi disciplinata con gli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e del 23 maggio 1946, rispettivamente per le provincie della *Italia Settentrionale* e della *Italia Centro-Meridionale* e, successivamente, nei singoli contratti collettivi di categoria (2).

Pertanto, la qualifica speciale, a differenza delle altre due qualifiche, non è contemplata dal *Codice Civile* o da altra legge vigente, ma solo dai contratti collettivi, come qualifica intermedia fra quella operaia e quella impiegatizia.

(1) v. pag. 36.

(2) Vedansi: RIVA SANSEVERINO, *Diritto del lavoro*, Padova, 1958, pag. 52; ID., *Della impresa*, in *Commentario Codice Civile*, a cura di Scicolozzi e Branca, Bologna-Roma, 1961, sub art. 2095 a pag. 183; DE LITALA, *Qualifica del lavoratore e categorie intermedie*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1958, 177; VINCENZI, *Orientamenti giurisprudenziali sulla categoria speciale*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1956, 140; GRAMICCIA, *In tema di giurisprudenza degli intermedi*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1961, 174.

Ad essa sono assegnate, pertanto, quelle mansioni limite che, pur non potendo essere inquadrate nella qualifica impiegatizia, in quanto non si riscontrano in esse le caratteristiche essenziali di questa qualifica, risultano di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite normalmente agli operai. Notevoli sono le difficoltà, per determinare quali sono in pratica le mansioni che danno diritto all'inquadramento in detta qualifica.

I criteri enunciati nelle contrattazioni collettive, per la assegnazione alla qualifica speciale, non sono di eccessivo ausilio in quanto troppo generici; e facile è lo sconfinamento nelle altre due qualifiche.

Vi è stata, al riguardo, una ampia elaborazione giurisprudenziale che può essere di orientamento. Per la giurisprudenza meno recente si riporta uno stralcio da una nota apparsa nel *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* (n. 5-6 maggio-giugno 1956), dove sono tratteggiate alcune qualifiche controverse interessanti le categorie speciali.

Secondo il *Tribunale di Torino* (1) « il capo di operaie avvilupatrici della industria dolciaria non ha poteri di iniziativa per la condotta della lavorazione e, pertanto, deve inquadarsi nel secondo gruppo della categoria speciale ».

Per il *Pretore di Aosta* (2) « l'estremo dell'esercizio di mansioni particolari di fiducia e responsabilità normalmente non attribuite agli operai, e quello dell'apporto di competenza tecnico-pratica nella guida e nel controllo degli operai, non caratterizzano la prestazione del capo squadra addetto al reparto spedizioni merci a mezzo autocarri e collettame, che va quindi inquadrato nella II categoria ».

La stessa conclusione è stata adottata dal *Tribunale di Varese* (3) nei confronti della « maestra di tessitura, non esercitando costei mansioni di particolare rilievo e complessità ».

Appartenente al 1° gruppo della categoria speciale, è stata, invece, considerata dal *Tribunale di Busto Arsizio* (4), per l'estremo del potere di iniziativa in ordine alla condotta ed ai risultati della

(1) *Trib. Torino*, 8 maggio 1950, Croce c. Conital, in *Riv. Giur. Lav.*, 1950, II, 265.

(2) *Pret. Aosta*, 10 luglio 1952, Barbieri e Andretto c. Soc. Cogne, in *Orient. Giur. Lav.*, 1953, 28.

(3) *Trib. Varese*, 11 maggio 1951, Zuccoli c. Soc. Calzificio Olona, in *Orient. Giur. Lav.*, 1952, 72.

(4) *Trib. Busto Arsizio*, 23 aprile 1954, Favalli c. Tessitura ital. elastici, in *Orient. Giur. Lav.*, 1954, 271.

lavorazione, la maestra con mansioni di sorveglianza e insegnamento alle cucitrici a macchina, spiegazioni al taglio e controllo merce finita ».

L'estremo predetto è stato, invece, ritenuto insussistente dalla *Corte di Appello di Roma* (1) rispetto al « capo turno del reparto pettinatura di una industria tessile, le cui mansioni erano quelle di prendere le consegne dei capi turno uscenti, di sorvegliare gli operai, esercitando la potestà disciplinare ma senza obbligo di accudire al lavoro manuale ».

Appartenente alla II categoria è stato ritenuto dalla *Corte di Appello di Roma* (2) « il tagliatore sarto, le cui mansioni erano altresì quelle di sorvegliare e controllare le lavoranti addette al suo reparto di lavorazione ».

Per il *Tribunale di Milano* (3) « l'inquadramento nella categoria speciale non compete agli aiuti assistenti tessili incaricati di cambiare gli ingranaggi delle macchine sulla base delle istruzioni ricevute dal capo reparto, di segnalare le assenze degli operai per ricevere istruzioni circa eventuali sostituzioni degli assenti, di segnalare gli eventuali difetti di lavorazione e di sostituire taluni pezzi del macchinario con altri nuovi già predisposti ».

Appartenente alla I categoria, per l'estremo della iniziativa tecnico-pratica rispetto ai risultati ed alla condotta della lavorazione, è stato ritenuto dal *Tribunale di Milano* (4) « il capo operaio con mansioni di sorveglianza, distribuzione del lavoro e vigilanza sui cottimi ».

L'estremo predetto è stato, invece, escluso dalla *Corte di Appello di Milano* (5) rispetto alle mansioni del « capo squadra incaricato di guidare e controllare un gruppo di operai addetti ad una determinata linea di montaggio, inquadrato, conseguentemente, nella II categoria ».

(1) *App. Roma*, 15 maggio 1952, Soc. M.I.L.A. c. Onofri, in *Orient. Giur. Lav.*, 1952, 287.

(2) *App. Roma*, 17 gennaio 1952, Andreassi c. De Gasperi, in *Mass. Giur. Lav.*, 1952, pag. 19.

(3) *Trib. Milano*, 20 dicembre 1951, Beliato e altri c. Soc. Jutificio e Canapificio Piazzola del Brenta, in *Orient. Giur. Lav.*, 1952, 164.

(4) *Trib. Milano*, 11 novembre 1955, Marzagalli c. Soc. De Medici, in *Orient. Giur. Lav.*, 1956, 35.

(5) *App. Milano*, 31 marzo 1954, Soc. Siemens c. De Pieri, in *Orient. Giur. Lav.*, 1954, 136.

Parimenti di II categoria è stato classificato dalla *Corte di Appello di Genova* (1) « il lavoratore incaricato di provvedere alla assunzione del personale giornaliero di volta in volta occorrente per l'effettuazione dei lavori a bordo di navi, di richiedere alla ditta il materiale occorrente per l'esecuzione dei lavori stessi e di sorvegliare e controllare una squadra di operai ».

Secondo la *Corte di Appello di Firenze* (2), le mansioni del « sorvegliante di miniera, preposto ad una squadra di operai, con l'incarico di sorvegliarne il lavoro, di registrare le ore di servizio prestate e riferire settimanalmente al capo servizio le note del lavoro compiuto e le eventuali mancanze disciplinari non possono essere considerate altro che quelle di intermedio di II categoria ».

Di I categoria, per l'estremo dell'esercizio di mansioni di particolare rilievo e complessità, implicanti un certo potere di iniziativa in rapporto ai risultati ed alla condotta della lavorazione, è stato invece ritenuto dalla *Corte di Appello di Milano* (3) « il capo operaio addetto alla manutenzione dello stabilimento preposto a squadre di lavoratori più o meno numerose ».

L'estremo dell'esercizio di mansioni di particolare fiducia o responsabilità, normalmente non attribuite agli operai, è stato escluso dal *Tribunale di Milano* (4) nelle mansioni proprie del « portavalori della azienda, incaricato del recapito in buste chiuse di assegni e cambiali a ditte fornitrici, nonché dell'esecuzione di piccoli acquisti ».

Le stesse conclusioni sono state adottate dal *Tribunale di Salerno* (5) rispetto al « custode di un piccolo stabilimento industriale, ritenuto, conseguentemente, semplice operaio e non appartenente alla categoria speciale ».

Fra la giurisprudenza più recente va ricordata una sentenza della *Suprema Corte* (6), secondo la quale « il contratto collettivo 6 dicembre 1950 per gli addetti alla industria cotoniera comprende tra le cosiddette categorie speciali o intermedie anche quelle delle mae-

(1) *App. Genova*, 28 giugno 1954, Vivaldi c. Dellacasa, in *Orient. Giur. Lav.*, 1954, 271.

(2) *App. Firenze*, 29 marzo 1950, Tilli c. Soc. Miniere di Ravi, in *Mass. Giur. Lav.*, 1950, 66.

(3) *App. Milano*, 4 marzo 1955, Bollari c. Toffetti, in *Mass. Giur. Lav.*, 1955, 169.

(4) *Trib. Milano*, 21 novembre 1955, Tassinari c. Soc. Breda, in *Mass. Giur. Lav.*, 1956, 30.

(5) *Trib. Salerno*, 3 agosto 1954, Palma c. Ferro, in *Dir. e Giur.*, 1954, 489.

(6) *Cass.*, 30 novembre 1957, n. 4537.

stre, operaie specializzate, addette all'insegnamento e alla sorveglianza della lavorazione. L'esercizio, da parte della maestra, di un modesto potere disciplinare, imposto dalla natura e dalla finalità del compito stesso di sorveglianza, non può essere assunto di per sé a indice di mansioni di grado impiegatizio; né vale a operare tale spostamento di qualifica la lunga durata del rapporto, trattandosi di circostanza che non può mutare la natura delle mansioni affidate alla maestra ».

Sono particolarmente interessanti le più recenti applicazioni della giurisprudenza di merito circa il riconoscimento o meno della qualifica di *intermedio*.

La qualifica è stata riconosciuta:

— alla lavoratrice posta a capo di un gruppo di operaie tutte appartenenti alla prima categoria, munita di poteri disciplinari, con mansioni di fiducia e di responsabilità superiori a quelle delle operaie (1);

— al lavoratore con mansioni di guida e di controllo nel coordinamento e nell'indirizzo del gruppo di operai addetti alla produzione di colori, dotato altresì di specifica competenza ai fini della condotta delle operazioni occorrenti per tale lavorazione (2);

— al prestatore di lavoro incaricato di rilevare le eventuali discordanze tra il programmato e l'attuato, le cause del ritardo, e di intervenire al fine di eliminare le cause predette; e ciò sia che l'intervento si attui direttamente, sia con segnalazioni a chi compete di intervenire (tale lavoratore è stato qualificato « sollecitatore » ai fini dell'accordo 4 aprile 1950 per la industria metalmeccanica) (3);

— al lavoratore che: preleva i materiali necessari dietro buono rilasciato dal capo reparto, fornendo al medesimo i dati relativi al quantitativo presumibile da utilizzare; prepara i pezzi, segnando in determinati casi, sul tessuto, i punti in cui saranno applicati determinati accessori, in base al disegno e tipi predisposti; distribuisce i pezzi e gli accessori relativi agli operai sellai secondo richiesta dei singoli e le necessità della lavorazione; riferisce ai singoli operai del gruppo sellai le istruzioni ricevute dal capo reparto e cura, in linea di massima, l'esecuzione; effettua il primo controllo sul lavoro eseguito, riferendo, se del caso, al capo reparto (4);

(1) *App. Genova*, 20 febbraio 1959, in *Temi Gen.*, 1959, 156.

(2) *App. Genova*, 19 dicembre 1958, in *Mass. Giur. Lav.*, 1959, 71.

(3) *Trib. Milano*, 1° settembre 1958, in *Dir. Lav.*, 1959, II, 142.

(4) *Trib. Milano*, 2 febbraio 1956, in *Riv. Dottori Commercialisti*, 1956, 169.

— agli addetti a mansioni di controllo degli automezzi che trasportano il latte alla Centrale di Roma, nonché al controllo dei bidoni e del latte di scarto inviato allo stabilimento di Ponte Mammolo (1).

La qualifica di *intermedio* non è stata, invece, riconosciuta nei seguenti casi:

— al guardiano di uno stabilimento incaricato, oltre che della vigilanza sul movimento delle merci in entrata e in uscita, di far osservare le disposizioni impartite dal capo-guardiani, sostituendo questo ultimo nell'esecuzione di mansioni meramente esecutive (2);

— al lavoratore incaricato di presiedere il turno di coltura e di filtrazione della birra (3);

— ai capituono addetti alla teleferica per il trasporto dei minerali, i quali siano incaricati: della vigilanza di una squadra di operai, collaborando al lavoro manuale svolto da costoro; del controllo della marcia delle benne e dello smistamento delle stesse secondo le istruzioni del capo teleferista; dello spostamento degli operai delle varie squadre dalla teleferica secondaria alla principale; delle riparazioni relative allo scarrucolamento delle benne e all'inceppamento dello scaricatore automatico; della redazione dei rapporti sul minerale trasportato dalla teleferica; della vigilanza circa l'effettiva destinazione del minerale negli appositi silos indicati dai superiori (4).

La controversia verteva sulla applicazione del contratto collettivo 29 gennaio 1951 per la categoria speciale o intermedia nella industria mineraria;

— al porta valori di una azienda, incaricato del recapito in buste chiuse di assegni e cambiali a ditte fornitrici, nonché della esecuzione di piccoli acquisti in contanti, per i quali disponga di un fondo cassa di L. 20.000 (5).

È anche da ricordare che, in dottrina, il De Litala (6) ritiene che, come i dirigenti potrebbero essere considerati una categoria speciale di impiegati — fra i quali in senso lato rientrano — così gli intermedi rientrano fra gli operai in senso lato, anche se ben differenziati nel trattamento. Così che eventuali lacune nella disciplina collettiva an-

(1) *Trib. Roma*, 20 aprile 1953, in *Dir. Lav.*, 1953, II, 304.

(2) *Trib. Roma*, 13 dicembre 1957, in *Mass. Giur. Lav.*, 1957, 130.

(3) *Trib. Roma*, 24 luglio 1956, in *Mass. Giur. Lav.*, 1956, 301.

(4) *Trib. Aosta*, 2 maggio 1956, in *Mass. Giur. Lav.*, 1956, 139; e in *Dir. Lav.*, 1957, II, 35.

(5) *Trib. Milano*, 21 novembre 1955, in *Mass. Giur. Lav.*, 1955, 30.

(6) *Op. cit.*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1958, I, 177.

drebbero colmate con la applicazione del trattamento comune per gli operai di prima categoria, e non con quello degli impiegati, sia pure di terza categoria.

Nello stesso senso si sono pronunciati il *Tribunale di Napoli* (1) e il *Tribunale di Salerno* (2).

Nel corso delle indagini svolte sono state raccolte, a proposito della *qualifica intermedia*, numerose dichiarazioni che confermano, sia pure nella loro genericità, i problemi che risultano dall'esame della giurisprudenza, che, nel contrasto delle sue decisioni, ribadisce la notevole difficoltà nel distinguere esattamente i limiti di questa categoria, sia dalla qualifica impiegatizia che dalla qualifica operai.

Indubbiamente questa è la categoria più difficile da determinarsi; e, anzi, in alcune categorie, essa non è neppure contrattualmente prevista, come ad esempio nella edilizia. Alcune dichiarazioni concernenti la qualifica intermedia sono state riportate quindi a proposito delle altre qualifiche in quanto appunto vi erano incertezze di inquadramento.

11. - La applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche impiegatizie.

Non meno sentita che dagli operai e dagli appartenenti alla qualifica speciale è l'esigenza di un esatto inquadramento da parte dei lavoratori che espletano mansioni impiegatizie. Più importanti, per questi, dal punto di vista economico ed ancor più morale, sono infatti le conseguenze che possono derivare dalla mancata o inesatta applicazione delle norme contrattuali.

D'altra parte, maggiori sono le difficoltà di inquadrare nelle norme vigenti la numerosa casistica che si presenta per detta qualifica nella pratica aziendale, date le definizioni generiche contenute nel *Codice Civile*, nel *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825* (3), sull'impiego privato, e nei contratti collettivi di lavoro, e la quasi assoluta mancanza di esemplificazioni.

Tuttavia, sopperisce a tali deficienze una cospicua giurisprudenza che, man mano, si è andata formando sulla qualifica impiegatizia in generale e sulle singole categorie, e attraverso la quale sono stati

(1) *Trib. Napoli*, 9 marzo 1951, in *Giur. It.*, 1951, I, 2, 654.

(2) *Trib. Salerno*, 3 agosto 1954, in *Orient. Giur. Lav.*, 1954, 272.

(3) v. nota 4, pag. 33.

fissati gli elementi essenziali che caratterizzano i requisiti necessari per l'assegnazione alle varie categorie e le soluzioni riguardanti i casi più controversi.

Per altro, sono ancora molto numerosi i casi nei quali, nonostante la elaborazione giurisprudenziale, permane il dubbio sulla qualificazione da attribuire al prestatore d'opera.

Né, d'altra parte, il dubbio può essere risolto con assoluta certezza in base al principio più volte affermato dalla *Cassazione*, secondo il quale « caratteristica dell'impiegato è l'esercizio di una attività integratrice ed eventualmente sostitutrice di quella del datore di lavoro, purché esista una certa autonoma discrezionalità del prestatore d'opera ».

Vi sono, infatti, dei casi marginali nei quali non è agevole determinare se vi sia o meno quella attività integratrice, o nei quali, malgrado la letterale identità della qualifica, quella attività può sussistere o meno.

Così è, ad esempio, per il lavoro dell'*analista*, il cui inquadramento non può essere deciso che caso per caso, come risulta anche dalle seguenti sentenze:

— « *Cassazione* 22 maggio 1946, n. 645. — È ritenuto impiegato l'*analista chimico* di uno stabilimento industriale per la produzione di gomma sintetica, al quale sia affidato il compito di complesse operazioni di analisi e relative registrazioni su moduli e quaderni che servono successivamente ai chimici laureati per il controllo e la classificazione degli elementi analizzati ».

— « *Corte di Appello di Roma* 7 aprile 1956. — Il termine *analista*, usato nella industria fibre tessili artificiali, non serve a designare chi esegue le analisi con il corredo delle necessarie cognizioni tecniche, con piena autonomia, cioè, e conoscenza del procedimento scientifico, bensì chi compie materialmente le operazioni di analisi secondo i calcoli e le istruzioni già in precedenza fissate.

Pertanto, al lavoratore che esegue manualmente le « titolazioni volumetriche », che proceda al dosaggio del solfuro sodico, al controllo dei bagni di lavaggio ed al controllo di desolfurazione, spetta la qualifica di operaio e non di impiegato ».

Tali situazioni dubbie provocano rimostranze da parte dei lavoratori come risulta da molti colloqui intercorsi durante le indagini dirette.

Per quanto riguarda la qualifica di *analista*, un lavoratore di una *azienda metallurgica di Venezia*, così, si esprime:

« Sono stato assunto come operaio e, dopo 12 anni, sono passato analista. A suo tempo, sono stato liquidato con indennità di anzianità e, poi, riassunto come equiparato, categoria questa che non ha sviluppo di carriera. Qui dentro, abbiamo impostato molte rivendicazioni per la categoria; ci hanno, però, risposto che, se desideriamo trovare di meglio, possiamo anche andare.

Come è noto, in tutti gli stabilimenti c'è un laboratorio chimico. Il personale addetto al laboratorio dovrebbe essere inquadrato nella categoria degli impiegati, come in proposito si esprime anche una sentenza di Tribunale. Invece, noi siamo stati assegnati alla categoria degli equiparati. Abbiamo parlato con la direzione, ma la stessa non intende accogliere il nostro punto di vista. « O così o niente! ».

Nella categoria degli equiparati, si trova un miscuglio di persone: c'è l'analista, c'è il fattorino, il capo dei portieri, il capo degli spazzini.

Sono pochi, nel mio reparto, quelli che compiono il mio stesso lavoro e gli stessi sono inquadrati come operai qualificati. Tutte le qualifiche degli analisti devono, quindi, essere riesaminate ».

Altra figura controversa è quella del *distributore di magazzino*, come risulta dalla seguente sentenza:

« La qualifica di magazziniere non è riconducibile ad uno schema unico preordinato, in quanto comporta, nei vari casi, rilevanti differenziazioni sul contenuto della prestazione d'opera e, quindi, può assumere diverse qualificazioni giuridiche.

Pertanto, occorre sempre aver riguardo alle concrete mansioni espletate dal lavoratore per accertare se esse, inserendosi nell'organizzazione tecnico-amministrativa della impresa, rivestano gli estremi della collaborazione impiegatizia oppure rimangano nei limiti di una collaborazione semplicemente materiale » (1).

Il seguente stralcio di colloquio con membri della commissione interna di una *azienda meccanica di Genova* conferma la difficoltà di inquadramento riscontrata nella sentenza riportata:

— *domanda*: « Quale è la situazione in materia? ».

— *risposta*: « C'è il caso della categoria dei distributori di magazzino, ai quali praticamente fanno fare il lavoro degli impiegati, considerandoli però manovali specializzati ».

(1) Cass., 18 maggio 1957, n. 1802, in *Riv. Giur. Lav.*, 1957, II, 338.

- *domanda*: « Quanti sono questi addetti ? ».
- *risposta*: « Sono 15 lavoratori ».
- *domanda*: « Hanno chiesto di essere trattati diversamente ? ».
- *risposta*: « Sì, parecchie volte ».
- *domanda*: « Cosa dice la direzione ? ».
- *risposta*: « Che sono distributori ».
- *domanda*: « Nel contratto sono indicati i distributori ? ».
- *risposta*: « Ci sembra di no. Secondo il nostro concetto, il distributore, visto il buono-prelievo, deve consegnare il materiale e basta. Invece, questi eseguono a fine anno tutto l'inventario. Quando noi abbiamo fatto notare questo, la direzione ha detto: « Non lo facciamo più fare ». E allora siccome il manovale ha più interesse ad eseguire quel lavoro piuttosto che un altro, subisce il ricatto ».
- *domanda*: « C'è qualche impiegato in magazzino ? ».
- *risposta*: « Sì, c'è l'ufficio magazzino. Inoltre, anche la mansione di " collaudatori " non è definita nel contratto ».
- *domanda*: « I collaudatori dovrebbero essere compresi nelle categorie speciali ? ».
- *risposta*: « La direzione li dichiara " aiuto collaudatori " e non " collaudatori " ».

Sempre per i *distributori di magazzino*, si riporta il seguente stralcio dall'esposto presentato da alcuni lavoratori di *cantieri navali della Italia Meridionale*, nel quale si afferma:

« Il lavoro che, sin dal 1946, viene compiuto dai firmatari della presente, tutti qualificati distributori di magazzino, in altri stabilimenti navali viene espletato da personale impiegatizio e da lavoratori di uguale categoria ai quali viene corrisposta mensilmente una gratifica o un cottimo o un soprassoldo di merito. Tale stato di fatto è stato oggetto di svariate e ampie, ma infruttuose, discussioni tra direzione e commissione interna, nonostante che questa ultima abbia sempre provato le proprie richieste con ampia documentazione in suo possesso ».

Per quanto riguarda i lavoratori che hanno un diploma di scuola media superiore, la commissione interna di una *azienda chimica di Milano* fa rilevare come spesso si verifichi, nei loro riguardi, un inquadramento inferiore a quello previsto contrattualmente:

« Ci sono degli impiegati diplomati (per contratto dovrebbero essere assegnati alla II categoria) che restano assegnati alla III cate-

goria, pur prestando mansioni svolte da loro colleghi di II categoria. Vi sono, poi, degli impiegati che, da anni, sono assegnati alla III categoria B, i quali per il lavoro svolto dovrebbero essere almeno assegnati alla III categoria A ».

Sempre sull'inquadramento degli impiegati in categorie o qualifiche inferiori a quelle contrattualmente previste, la U.I.L. di Roma dichiara:

« Le imprese iscritte all'Associazione imprenditoriale quasi sempre applicano una delle tabelle paga del contratto, ma quasi mai attribuiscono la categoria corrispondente alle mansioni effettivamente prestate, in questo agevolate dalla difficoltà di dimostrare, in sede di vertenza o di giudizio, se il lavoro prestato era di concetto o meno, se implicava responsabilità e poteri di decisione autonoma o meno, vale a dire i requisiti più importanti per inquadrare un impiegato in una delle quattro categorie previste dal contratto ».

Infine, sullo stesso argomento, la commissione interna di una *azienda meccanica di Milano* ha dichiarato:

« Vi sono lavoratori che svolgono mansioni impiegatizie e sono pagati come operai ».

Da quanto esposto, si desume che la materia dell'inquadramento è uno degli argomenti più scottanti, in attesa di soluzione, in quanto — come si è precisato — essa è scarsamente definita, sia dalla legge, che dai contratti collettivi.

Ne consegue da ciò, che ogni sua interpretazione è largamente opinabile. Infatti, essa ha dato motivo, sia direttamente da parte di singoli lavoratori, sia da parte dei loro organi collegiali, a rimostranze e a rivendicazioni numerose, a carattere individuale e a carattere collettivo, nelle quali si accusano spesso le aziende, di inesatta e soggettiva applicazione delle norme contrattuali.

Ciò mentre le aziende respingono queste asserite inadempienze, in quanto — esse dicono — sono insussistenti, ritorcendo la soggettività alle valutazioni dei lavoratori, che sarebbero portati a sopravvalutare la propria attività.

12. - Situazione delle qualifiche a seguito delle innovazioni tecniche ed organizzative attuate nelle aziende.

Si è ritenuto opportuno trattare a parte questo specifico argomento, data la sua particolare importanza.

Secondo le dichiarazioni presentate dalle aziende risulterebbe che lo sviluppo tecnico degli impianti e l'introduzione sia pure, finora, in misura circoscritta, dei sistemi di automazione abbiano portato a talune variazioni nel campo delle qualifiche, in quanto i nuovi macchinari hanno di massima comportato la necessità di una diversa qualificazione del personale, con un conseguente spostamento — in diversi casi — verso le qualifiche e le categorie più elevate delle maestranze addette. Valutazioni discordanti da tale assunto vengono, per altro, formulate da diversi rappresentanti dei lavoratori.

Il fenomeno è particolarmente evidente nelle categorie più basse (manovali, operaie di III categoria, impiegati di III categoria B), in quanto sta diventando sempre più esiguo il numero del personale in esse inquadrato.

Quanto sopra risulta da numerosa documentazione desunta dalla Inchiesta e, nella specie:

— a) Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *azienda chimica di Milano*, ove fra l'altro si dice:

« Anche nell'interno delle categorie impiegatizie ed operaie vi è stata una costante lievitazione alle più alte qualifiche, sulla quale ha certo influito anche la maggiore complessità dei mezzi di produzione e, conseguentemente, la maggiore necessità di una qualifica dei lavoratori ».

— b) Dalla relazione presentata dalla direzione di una *azienda tessile di Varese*, in cui si afferma che:

« Nei reparti dove l'attrezzatura è stata rinnovata gli operai hanno risentito i benefici dell'incasellamento in una qualifica superiore e di un maggior rendimento con minor lavoro ».

— c) Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *azienda chimica di Roma*, che prospetta la seguente situazione:

« In rapporto alle innovazioni tecniche ed organizzative ed allo sviluppo della azienda, si è attuato un progressivo miglioramento delle qualifiche.

Dall'esame dei prospetti relativi alla composizione numerica del personale della azienda, appare evidente che le categorie dei manovali, delle operaie di III, degli impiegati di III-B sono rappresentate attualmente da un numero esiguo di elementi; mentre, fra le altre categorie, prevale l'inquadramento nella II per gli impiegati, nella categoria dei qualificati per gli operai, nella II categoria per le operaie.

Inoltre, numerosi sono i passaggi di categoria che vengono effettuati ogni anno, come risulta dal prospetto sotto indicato relativo al biennio 1955-1956:

	Operai	Impiegati
1955	n. 289	n. 28
1956	» 225	» 62

— d) Dal colloquio con la direzione di una *azienda petrolifera di Napoli*:

« Desideriamo innanzitutto ricordare che, nel nostro stabilimento, vi è stato un incremento della occupazione, che è aumentato da 678 dipendenti nel 1949 a 1263 dipendenti nel 1956.

In secondo luogo, si deve far rilevare che vi è stato passaggio di promozioni di nostri lavoratori con un miglioramento continuo delle qualifiche.

Moltissimi — che pure hanno conservato le mansioni originarie, ma che, per effetto del progresso tecnologico, finiscono per dare un apporto diverso con progressivo trasferimento dello sforzo fisico ad altri elementi intellettuali e psichici — hanno avuta migliorata la propria qualifica.

Nello stabilimento si è sempre più ridotta la qualifica del manovale e sono andate sempre più aumentando le qualifiche superiori ».

— e) Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande *azienda chimica di Milano*, dalla quale risulta che:

« Nell'ambito della sede centrale sono state introdotte innovazioni che si riferiscono, nella generalità, alla meccanizzazione dei lavori di ufficio, in conseguenza del rimodernamento del centro meccanografico.

Sono stati, inoltre, costituiti un nuovo reparto microfilm ed un reparto multilith. Gli addetti a questi nuovi lavori sono stati inquadrati nella categoria corrispondente alla nuova mansione, eccezione fatta per coloro che precedentemente avevano già una qualifica superiore ».

In altri casi, per effetto della crescente razionalizzazione delle nuove macchine, si è realizzata una notevole semplificazione delle mansioni per cui, a detta dei lavoratori, le aziende avrebbero adibito alle nuove macchine personale con qualifica inferiore. A volte, si determinerebbero perfino situazioni di contrasto fra personale addetto a vecchi impianti e personale addetto a nuovi impianti nello stesso ciclo di lavorazione.

CAPITOLO III

LE ASSUNZIONI E LE QUALIFICHE DEI LAVORATORI

Sommario: 13. - *Carenza di manodopera specializzata*. 14. - *La scelta e l'addestramento del lavoratore*. 15. - *Prolungamento del periodo di prova*: a) *tirocinio nella categoria inferiore* - b) *contratto a termine*. 16. - *Personale illegittimamente assunto con qualifiche a richiesta nominativa*.

13. - Carenza di manodopera specializzata.

Uno dei problemi fondamentali emerso dalla indagine sulle qualifiche dei lavoratori, in specie nei riguardi del personale operaio, è costituito dalla carenza di lavoratori specializzati fra la manodopera disoccupata, con la conseguente notevole difficoltà che, di solito, le aziende incontrano per reperire lavoratori in possesso di una certa qualificazione professionale.

Questo problema non si manifesta con la stessa identità per i diversi rami di industria e dovunque. Infatti, esso è più esteso in alcune regioni, in particolare nel *Mezzogiorno* e nelle *Isole*, dove si verifica il fenomeno per cui, malgrado vi sia abbondanza di manodopera locale, gli specializzati debbono immigrare da altre regioni.

Al riguardo, si cita il seguente stralcio dalla relazione presentata dall'*Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione* di *Cagliari*, per quanto riguarda la scarsezza, in *Sardegna*, di specializzati nel ramo edile, Ufficio che, sulla questione, così si pronuncia:

« Per quanto concerne, in particolare, il fattore lavoro, il problema — che si presenta con tutto il suo peso negativo — concerne la impreparazione professionale.

Purtroppo, oltre una buona metà della forza disoccupata sarda è rappresentata da manovalanza comune, senza cioè alcuna qualifica professionale. Questo tipo di manodopera grava considerevolmente sulla organizzazione industriale, e si sposta da un settore all'altro in seguito al verificarsi di prospettive di occupazione.

Ora, si è osservato durante gli anni decorsi, in coincidenza dello sviluppo di alcuni lavori della edilizia, che le imprese appaltatrici hanno dovuto ricorrere alla immigrazione di molti lavoratori specializzati dal Continente, per la impossibilità di poterne reclutare in numero sufficiente nell'Isola; e, ciò, nonostante l'elevato numero di disoccupati locali.

Il problema, quindi, è grave per i suoi riflessi sul collocamento ed ovviamente qualunque sviluppo industriale trova in tale situazione delle remore tanto più forti allorché si entra nel campo delle attività in cui vengono richieste le cosiddette « alte specializzazioni ».

Sullo stesso argomento, la C.I.S.L. di *Chieti*, così, si esprime:

« Qui abbiamo tutti manovali. Non c'è distinzione fra le categorie, anche perché le ditte fanno degli scambi fra loro di manodopera specializzata di altre regioni, mentre quella locale viene adibita ai mestieri più bassi.

Noi non abbiamo né minatori, né aiuti, né personale specializzato. In larga maggioranza il personale viene da fuori; nella edilizia comune si lamenta la mancanza di operai qualificati, cioè: carpentieri e operai specializzati in lavori di gettata del cemento di armatura ».

Un altro aspetto dello stesso problema si manifesterebbe — secondo quanto si desume dal seguente brano di colloquio avuto con la direzione di una *azienda meccanica* di *Roma* — in un vero fenomeno concorrenziale fra le varie aziende, che offrirebbero notevolissimi superminimi agli specializzati, pur di accaparrarseli; come pure si verificherebbe una tendenza all'espatrio sulla spinta di notevoli allettanti condizioni economiche.

Si riporta quanto risulta dal colloquio suddetto:

« A Roma, abbiamo delle enormi difficoltà di lavoro per quanto riguarda la manodopera specializzata che manca; e, quando noi riusciamo a formarla, c'è molta gente che ce la porta via, pagandola magari il doppio. Avevamo degli elementi che prendevano 280 lire l'ora e ce li hanno sottratti a 400 lire l'ora. Quando si perde uno specialista è come un lutto per l'azienda. Questo è un problema grave; ed è indice della situazione industriale della zona.

I ragazzi che lavorano da noi, arrivano ad un punto di specializzazione per cui è molto difficile trovarne uguali in altre zone. Ed è per questo che, quasi tutti, cercano di portarceli via. Molti altri nostri

specializzati sono andati in Francia a lavorare alla Citroen e guadagnano 130 mila lire al mese ».

La U.I.L. di *Taranto*, sempre sulla offerta di superminimi agli specializzati e sul loro accaparramento da parte delle ditte, cita il seguente caso:

« A seguito di vertenza sindacale una impresa si vide sfuggire un lavoratore, che passò ad altra impresa a 2.500 lire al giorno. La prima impresa, pur di riavere lo stesso lavoratore, lo riassunse a 2.700 lire al giorno.

Questi casi di salari superiori si verificano solo per alcune categorie specializzate introvabili nel *Mezzogiorno* ».

Infine, una terza conseguenza denunciata dalle aziende, è quella che esse si vedrebbero costrette, spesso, a dover assumere — per mansioni per le quali occorrerebbe una adeguata preparazione tecnica — degli operai comuni non compiutamente idonei, ai quali occorre un lungo tirocinio per l'apprendimento del mestiere.

In proposito, si cita il seguente brano della relazione presentata dalla *Associazione degli industriali di Palermo* che mette in rilievo l'aspetto antieconomico del problema:

« La scarsità di maestranze qualificate determina la necessità di destinare a mansioni che richiederebbero la qualificazione operai non perfettamente addestrati con risultati di rendimento negativi ».

Sempre sulla carenza dei lavoratori specializzati, la C.I.S.N.A.L. di *Torino* prospetta una altra situazione, addirittura paradossale, per cui detta carenza dipenderebbe dalla deficienza delle garanzie contrattuali e sindacali conseguente, anche se non dichiarato esplicitamente, dalla non obbligatorietà *erga omnes* degli attuali contratti collettivi di lavoro di diritto privato.

Infatti, si riscontrerebbe una fuga di specializzati, che, nella affannosa ricerca delle suddette garanzie, abbandonerebbero le piccole e medie aziende, dove la tutela sindacale sarebbe piuttosto precaria, dirigendosi verso i grandi complessi industriali, dove indubbiamente esiste una maggiore garanzia collettiva, ma dove, per esigenze tecniche, vi è un livellamento dei lavoratori nelle categorie inferiori dei manovali comuni e dei manovali specializzati. Così, verrebbero a disperdersi delle capacità lavorative che aggraverebbero ancor più il problema.

Si riporta, di seguito, lo stralcio della relazione presentata sull'argomento:

« Fra l'altro, non si può ulteriormente tollerare che, per mancanza di garanzie contrattuali e sindacali, molti operai, già qualificati e specializzati, abbandonino tali aziende per cercare ricetto nei grossi complessi, nei quali il macchinismo livellatore praticamente annulla le capacità individuali già acquisite, aggravando quindi il fenomeno della carenza di operai qualificati e specializzati, e quello, squisitamente « sociale », dell'ammassamento nelle qualifiche inferiori dei manovali o manovali specializzati. E questo nell'interesse stesso delle medie e piccole aziende, che hanno bisogno di operai specializzati, e sono costrette a procurarseli con mezzi non sempre leciti ».

Da quanto sopra esposto, emerge evidente la esigenza di intensificare i corsi di addestramento professionale e di riqualificazione aziendale.

14. - La scelta e l'addestramento del lavoratore.

La accennata scarsità di personale, veramente qualificato e specializzato, reperibile tramite i normali canali degli Uffici di collocamento — in dipendenza anche dei nuovi sistemi tecnici ed organizzativi che hanno creato nuove specializzazioni — ha indotto molte aziende, malgrado gli oneri gravosi e le difficoltà di ogni genere, a crearsi direttamente delle maestranze specializzate attraverso propri organismi od appoggiandosi ad organismi esterni.

In proposito, si riportano le interessanti dichiarazioni di alcuni dirigenti di una grande *azienda elettrica* di *Venezia*, i quali si sono così espressi:

« Abbiamo due strade da seguire per l'assunzione di manodopera. O troviamo elementi già formati, o dobbiamo formarci noi il personale. Abbiamo scelto il secondo sistema; e ciò per non creare altri problemi.

Abbiamo cominciato a prendere accordi con l'Istituto Veneto del Lavoro e con l'Istituto Sanudo, affinché, attraverso la consulenza dei nostri tecnici o l'insegnamento, vengano svolte negli istituti stessi lezioni di istruzione tecnica particolare. Ciò nell'intendimento di far svolgere corsi per la formazione specifica del personale a noi necessario.

Attraverso questi corsi, sono passate diverse centinaia di disoccupati di *Marghera*; e da questi corsi, la nostra Società ha attinto tutti i primi quadri che sono stati inseriti nella azienda ».

Come conseguenza dell'alto costo della suddetta preparazione tecnico-professionale delle nuove leve di lavoro, le aziende generalmente tendono a cautelarsi, per quanto è possibile, operando, per l'ammissione ai corsi, tutta una serie di selezioni basate su prove psicotecniche, colloqui, esami attitudinali, ecc., al fine di ammettere ai corsi elementi che prevedibilmente potrebbero dare buoni risultati.

Si cita, al riguardo, quanto è stato dichiarato dalla direzione di uno *stabilimento metallurgico di Napoli*:

« Per gli operai, per i quali è prevista la richiesta nominativa, si effettua una selezione attraverso esami psicotecnici e attitudinali, servendosi, fra l'altro, della Scuola di addestramento di *Calcinara* (Genova) costituita dal Ministero del Lavoro, dell'Istituto di Medicina del Lavoro di *Napoli* e, più recentemente, anche del C.A.M.I.M., istituito dall'I.R.I. ».

Sempre sullo stesso argomento, si riportano alcune interessanti dichiarazioni fatte dalla direzione di una *azienda meccanica di Napoli*:

« Per l'assunzione del personale, si effettua la richiesta nominativa; gli aspiranti sono sottoposti ad un esame nello stabilimento da una apposita commissione presieduta dal capo della scuola aziendale della Società. I primi in graduatoria sono sottoposti ad esame psicotecnico da parte dell'Istituto di Medicina Industriale dell'E.N.P.I.

Anche per i passaggi di categoria, provvediamo previo esame che viene fatto dalla commissione presieduta dallo stesso capo della Scuola aziendale della società ».

Alcune volte le aziende, quando trovano disponibili elementi già qualificati, si limitano alla fase selezionatrice e, una volta effettuata la scelta degli idonei, si rivolgono agli Uffici di collocamento per il nulla osta per l'assunzione. Quanto sopra, si può rilevare dal seguente brano tratto dal colloquio avuto con la commissione interna dello stesso *stabilimento metallurgico di Napoli*:

« Negli anni sino al 1954 per le nuove assunzioni si è provveduto in questo modo. Raccolte le domande, sono stati prescelti quelli che risultavano provvisti dei seguenti requisiti: espletamento del servizio

militare, età non superiore ai 35 anni, licenza di avviamento professionale.

Fatta una prima selezione con tali criteri, e tenuto conto di segnalazioni di persone o di scuole, i candidati sono stati sottoposti ad una prova tecnica da parte di tecnici dello stabilimento. Quelli che avevano superato detta prova sono stati, quindi, sottoposti ad una prova psico-tecnica presso la clinica del lavoro o presso l'E.N.P.I. e, infine, ad una visita sanitaria nello stabilimento. L'assunzione viene, poi, fatta attraverso l'Ufficio di collocamento con richiesta nominativa ».

Sullo stesso argomento, si cita anche la dichiarazione di un dipendente di uno *stabilimento meccanico* di *Napoli*, che così si esprime:

« Sono stato assunto in seguito a domanda. Sostenni una prova che superai, ed all'Ufficio di collocamento fu fatta richiesta nominativa. Sono stato assunto, ed ho conservato la qualifica di impiegato tecnico di III categoria B ».

Per queste selezioni, alcune aziende hanno alle proprie dipendenze specialisti psicologi, mentre altre si appoggiano ad enti particolarmente attrezzati.

Assai interessante, in proposito, è quanto dichiarato da un giovane laureato, in servizio presso una *azienda chimica* di *Milano*:

« Sono impiegato di II categoria amministrativa. Sono laureato. Sono selezionatore psicologo. Avevano bisogno di un selezionatore di un livello più alto per ingegneri e laureati in genere. Ultimamente ho selezionato 201 laureati, di cui favorevolmente 95; di questi, 35 sono stati assunti dalla ditta.

Non sono l'unico; c'è un altro psicologo che si occupa della selezione dei diplomati. Però, il suo lavoro ha lo stesso fine. C'è anche un collegamento tra noi, ed uno scambio di pareri. Le assunzioni vengono fatte dalle commissioni tecniche, le quali esaminano tutti gli aspiranti; su dieci, tre o quattro vengono assunti. Io ho avuto uno scarto del 32% dalle commissioni tecniche ».

Di non minore interesse in proposito è quanto risulta dal colloquio con un dirigente di una *azienda tessile* di *Torino*, sulla utilità delle visite preassunzionali, al fine di avere dei lavoratori selezionati:

— *domanda*: « In generale, le visite a carattere psicotecnico si fanno solo per l'assunzione; cioè, hanno un carattere selettivo. Voi le fate con l'appoggio di esperti? ».

— *risposta*: « Sì. Vi è una persona esperta nel ramo che fa questo. Lo fa anche per altre aziende laniere ».

— *domanda*: « Le trovate utili queste visite ? ».

— *risposta*: « Abbastanza. Si sbaglia di meno, scegliendo attraverso l'esame psicotecnico. Ci si avvicina di più alla realtà ».

— *domanda*: « Molti dicono che l'attitudine al lavoro si sviluppa con la pratica ».

— *risposta*: « Però, l'intelligenza conta sempre. Per esempio, nelle prove di motricità i risultati sono efficaci ».

— *domanda*: « Noi chiedevamo notizie per conoscere se queste visite si fanno a persone già assunte o solo per la assunzione ».

— *risposta*: « Si fanno solo per la assunzione ».

15. - Prolungamento del periodo di prova: a) tirocinio nella categoria inferiore - b) contratto a termine.

Le aziende sono spinte sulla via della selezione anche perché — affermano i dirigenti — i periodi di prova previsti contrattualmente sono generalmente di breve durata e non permettono di poter stabilire, con buona sicurezza, se il lavoratore in prova sia idoneo per le mansioni affidategli e, quindi, passarlo a ragion veduta nella qualifica definitiva.

Per la stessa ragione, da parte di alcune aziende si è ravvisata la necessità di prolungare il periodo di prova oltre i termini contrattuali, mediante particolari procedure che ritardino la assegnazione definitiva ad un tempo — esse dichiarano — ragionevolmente sufficiente per poter dare un giudizio avveduto.

A proposito, di preferenza, sono stati sperimentati due criteri, che — a detta delle aziende — hanno risposto alla aspettativa.

Il primo consiste nel far compiere dei periodi di tirocinio, più o meno lunghi, in qualifiche o categorie inferiori a quelle definitive, e il secondo nell'effettuare un periodo di contratto a termine prima della definitiva assunzione.

A proposito di tirocinio in qualifiche inferiori, la direzione di una *azienda metallurgica* di Napoli giustifica questo sistema con la necessità di sopperire alla inesperienza del personale, derivante dalla recente costituzione della fabbrica che non permetterebbe di assumere

personale senza un preventivo periodo di tirocinio. Così, infatti, la direzione della azienda ha dichiarato:

« Bisogna tener conto che il nostro stabilimento è nuovo; e, quindi, noi possiamo attribuire le qualifiche giuste, soltanto dopo che sia completato un certo ciclo addestrativo. Solo quando ci siamo potuti rendere conto di quello che il singolo lavoratore è in grado di fare, con piena responsabilità, gli attribuiamo la relativa qualifica ».

Sempre in merito a questo sistema, la direzione di un altro *stabilimento metallurgico di Napoli* ha fatto, sul periodo di tirocinio, la seguente dichiarazione:

« Per quanto riguarda la assunzione degli impiegati tecnici diplomati, in seguito ad una selezione in base ai certificati di studio esibiti, un certo numero viene ammesso ad un tirocinio che si svolge per la durata di un anno presso i diversi stabilimenti della società.

Il tirocinio si inizia facendo svolgere mansioni da operai, affinché gli impiegati possano rendersi conto esattamente del tipo di lavoro, sia dal punto di vista tecnico che umano, che essi sono chiamati a dirigere.

Al termine del tirocinio sono assegnati ai vari stabilimenti; ed è allora che avviene la presa in forza.

Per gli impiegati laureati (ingegneri, chimici, ecc.) vi è un addestramento presso l'Istituto scientifico della « *Finsider* », esaurito il quale si ha la presa in forza dei singoli stabilimenti. È la direzione generale della società che provvede al riguardo ».

Sullo stesso argomento ha anche interloquito la commissione interna dello stesso *stabilimento*, riconoscendo la necessità del periodo di tirocinio, e così esprimendosi:

« Benché l'assunzione sia preceduta da una selezione e da prove di carattere tecnico, si rende necessario un certo periodo di prova e di tirocinio, durante il quale i nuovi assunti sono considerati manovali specializzati, conseguendo la qualifica solo dopo espletato tale periodo ».

La stessa commissione interna dichiara anche che, in alcuni casi, « la assunzione è fatta con i tre mesi di prova, ma spesso, avvenuta la assunzione definitiva, continua un periodo di lungo tirocinio con il rispetto del trattamento dovuto »... e che, però, in altri casi, « sono fatte delle assunzioni per operai qualificati e specializzati della manu-

tenzione — attribuendo, dopo l'assunzione, ad alcuni di essi, la qualifica di manovale specializzato — i quali, soltanto dopo un tirocinio, sono passati operai qualificati.

Lo stesso sistema si segue per la assunzione di lavoratori da immettere nel gruppo dei turnisti, alcuni dei quali sono operai qualificati o specializzati, mentre ve ne sono anche con la qualifica di manovali specializzati ».

Il secondo dei due criteri sperimentati dalle aziende per far fronte ai periodi di prova troppo brevi, consiste nell'effettuare in un primo tempo delle assunzioni con contratto a termine; dopo il compimento di questo periodo preliminare, qualora il lavoratore abbia dimostrato le sue capacità verrà assunto definitivamente.

Sulla questione alcuni dirigenti di una *azienda meccanica di Venezia*, si sono così espressi:

« Dopo sei giorni dalla assunzione, come previsto per contratto, non possiamo giudicare se un lavoratore possa o meno diventare operaio chimico. Allora noi lo prendiamo con contratto a termine per due mesi e, in tale periodo, esaminiamo se può diventare manovale specializzato, qualificato, ecc.; e ciò nell'interesse dell'operaio.

L'operaio che non manifesta subito la sua capacità dovrebbe essere eliminato, invece, avendo lo stesso due mesi di tempo, può dar modo di dimostrare le sue buone attitudini ».

Altre attestazioni sul prolungamento del periodo di prova, mediante contratto a termine, sono state fatte dalla commissione interna di una grande *azienda meccanica di Milano*, la quale ha dichiarato quanto segue:

« Quando un operaio viene chiamato per la assunzione, gli vengono fatti fare tre giorni di prova; poi, viene sospeso in attesa di conferma. Se viene confermato, è assunto con richiesta nominativa all'Ufficio di collocamento. Dopo di che, gli fanno firmare un contratto a termine ».

Sempre in merito allo stesso argomento, la commissione interna di uno *stabilimento metallurgico di Napoli* ha fatto le seguenti precisazioni:

« Nel primo periodo il contratto a termine coincide con il periodo di prova e, per tale periodo, viene dato il 60% del cottimo. Passato

il periodo di prova, continua il rapporto con il contratto a termine ed è pagato al 100% del cottimo ».

I lavoratori accusano le aziende di attuare queste procedure dilazionatrici, per la gran parte dei casi, per procrastinare al massimo il passaggio alla qualifica contrattuale prevista per le specifiche mansioni svolte dai nuovi assunti.

Particolarmente circostanziato è quanto, in argomento, asserito dalle rappresentanze della commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Torino*, che così si esprimono:

« Altra divergenza di interpretazione riguarda la questione dei cosiddetti « tirocinanti ». Da tre o quattro anni a questa parte, la azienda ha istituito una nuova forma di assunzione, che — a nostro parere — è contro il contratto. Si assumono i cosiddetti « tirocinanti », diplomati o laureati, con questi criteri: un periodo di tirocinio di sei mesi come operai, poi un anno se diplomati e un anno e mezzo se laureati come impiegati di III o di II categoria, con condizioni tutte particolari.

Sono, particolarmente, dei contratti individuali; per cui, in pratica, tutto il periodo di tirocinio viene a costituire periodo di prova. Poiché il contratto prevede, invece, che il massimo periodo di prova per gli impiegati sia di tre mesi, evidentemente qui siamo di fronte ad uno di quegli artifici che — secondo noi — costituiscono violazione delle norme contrattuali. Secondo la direzione gli stessi sono invece perfettamente leciti e giustificati, perché dicono che, essendoci un tirocinio, l'azienda provvede sempre a dare un concreto insegnamento a questi elementi ».

Lo stesso argomento è stato trattato da un lavoratore della medesima *azienda*, il quale ha dichiarato:

« Sono entrato nel 1949, mediante un concorso per periti. Sono stato assunto per un periodo di tirocinio di 12 mesi come operaio; poi, ho fatto un altro periodo di tirocinio di 12 mesi come impiegato e, infine, sono passato in pianta stabile con stipendio di II categoria. Per questo, ho usufruito finora di un solo scatto ».

A volte, invece, sono gli stessi lavoratori che, non avendo dimostrato, nel breve periodo di prova consentito, di possedere un addestramento sufficiente per essere assunti definitivamente, chiedono un prolungamento del periodo stesso.

Quanto sopra si rileva dal colloquio con la direzione di uno *stabilimento meccanico di Napoli*:

« Qualche volta il periodo di prova va oltre i 12 giorni; ma ciò su richiesta del lavoratore, quando egli non è ritenuto idoneo. In tal caso, egli ci chiede di fare un esperimento supplementare, trattandosi di lavorazione per la quale non era particolarmente addestrato ».

Altre lagnanze da parte dei lavoratori si riferiscono al mantenimento, nella posizione di apprendisti, dei giovani che hanno superato i periodi previsti dalla legge o dai contratti collettivi di lavoro.

Un lavoratore di una *azienda meccanica di Milano*, così, ha dichiarato:

« Abbiamo degli apprendisti che hanno compiuto i 19 anni e, dopo 5 anni di lavoro, non hanno il passaggio di categoria, mentre sono considerati tuttora apprendisti. Ci sono, poi, dei ragazzi che hanno 16-17 anni e vengono assunti come manovali comuni. Dopo un po' di tempo, vengono messi a fare lavori di operai, sempre però con la qualifica di manovale ».

Per quanto riguarda gli apprendisti, infine, risulterebbe che vi sarebbero dei giovani, assunti come apprendisti, che invece svolgerebbero una attività di veri e propri operai specializzati.

Ciò viene precisato nella memoria del *Sindacato lavoratori chimici (C.G.I.L.) di Genova*, per quanto riguarderebbe una *azienda conciaria* della zona dove, a detta del Sindacato, « i lavoratori nuovi assunti vengono considerati dalla direzione come apprendisti, mentre in realtà svolgono mansioni che sono proprie degli operai conciatori. Gli apprendisti lavorano infatti alle macchine, non già sotto la guida di altri operai, ma soli. E la direzione pretende, da questi, la stessa quantità e qualità di produzione degli altri operai.

La direzione così opera per non pagare a questi operai la percentuale di cottimo, per non dar loro la qualifica spettante, per versare contributi inferiori, per assumere e licenziare a suo piacimento, per violare il contratto di lavoro e la legge sul collocamento ».

16. - Personale illegittimamente assunto con qualifiche a richiesta nominativa.

Fra gli altri argomenti emersi dall'esame delle relazioni e dei colloqui, come frequente oggetto di denuncia da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali, è il particolare sistema di eva-

sione alle vigenti leggi sul collocamento, a cui ricorrerebbero spesso alcune aziende per assumere personale di proprio gradimento.

Tale sistema consiste nel richiedere nominativamente all'Ufficio di collocamento lavoratori per qualifiche per cui è consentita tale richiesta, per poi destinarli a mansioni per le quali è prescritta la richiesta numerica.

Numerose sono le lamentele in tal senso.

Si cita, in proposito, lo stralcio di un colloquio con la commissione interna di una *azienda meccanica* di *Napoli*, che così si è espressa:

« Le assunzioni avvengono attraverso il collocamento; ma, di solito, si ricorre alle richieste nominative. Non sempre, però, i lavoratori così assunti hanno la qualifica ed esercitano le mansioni previste dalla legge per le richieste nominative ».

Più categorica tale asserzione si rileva dalla memoria presentata dalla C.G.I.L. di *Pisa*:

« Avvalendosi della disposizione che permette la assunzione nominativa di specializzati e persone di fiducia, gli industriali della nostra provincia assumono largamente, con tali metodi, operai, che poi, una volta entrati nella azienda, perdono sia « specializzazione » che « fiducia », e diventano manovali ».

Dello stesso tenore, è anche la dichiarazione della commissione interna di una *azienda mineraria* di *Siena*, che afferma:

« Sempre quale sistema di violazione della legge, c'è il collocamento di specialisti nominativi, che sono, poi, utilizzati come manovali ».

Le aziende, d'altra parte, sostengono che le destinazioni a mansioni inferiori sono effettuate, di solito, durante il periodo di prova, dopo che il lavoratore si è dimostrato inidoneo a mansioni per le quali è stato richiesto e al solo scopo di evitare il suo licenziamento.

Si riporta, in proposito, la risposta di un dirigente della stessa *azienda mineraria* di *Siena*, che si ricollega a quanto detto dalla commissione interna della stessa società e più sopra riportato:

— *domanda*: « La commissione interna dichiara che, quando un operaio viene assunto, da parte della società non si rispetta sempre la legge. Inoltre, che la stessa fa spesso richieste nominative che sono consentite soltanto per determinate categorie, mentre, poi, effettivamente, i lavoratori vengono adibiti a lavori qualsiasi ».

— *risposta*: « Noi, di solito, non facciamo richieste nominative. Dovendo prendere una decisione, abbiamo sempre molte persone di fiducia, e non abbiamo mai cercato di travisare il mestiere. Quando si ha bisogno di generici, assumiamo dei generici.

Si comprende che, se si assume una determinata persona — la quale all'Ufficio del lavoro risulta possedere una determinata qualifica — e dopo l'assunzione, terminata la prova, la stessa si rivela inadatta a quella determinata qualifica, non la si può tenere con quella stessa qualifica. Ad esempio, se uno è iscritto all'Ufficio del lavoro con la qualifica di meccanico e, poi, risulta che tale mestiere non lo sa fare, lo stesso viene declassato ».

A volte, alcune richieste nominative sono relative ad alcune qualifiche, per le quali — pur essendo prevista dall'art. 14, lettera *b*), della *legge 29 aprile 1949, n. 264* (1), la richiesta nominativa — è effettuato un inquadramento contrattuale in categorie per le quali non sarebbe ammessa la richiesta nominativa medesima.

(1) *Legge 29 aprile 1949, n. 264. — Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, Suppl. ord.).

.....

ART. 14. — « La richiesta di lavoratori deve essere numerica per categoria e qualifica professionale.

Gli Uffici di collocamento sono tenuti a soddisfare la richiesta con lavoratori della categoria e qualifica professionale in essa indicate.

È ammessa la richiesta nominativa:

— *a*) per tutti i lavoratori destinati ad aziende che non abbiano stabilmente più di cinque dipendenti e, per i lavoratori destinati ad altre aziende nei limiti di un decimo, sempre che la richiesta sia per un numero di unità superiore a nove;

— *b*) per i lavoratori di concetto oppure aventi una particolare specializzazione o qualificazione;

— *c*) per il personale destinato a posti di fiducia connessi con la vigilanza e la custodia della sede di opifici, di cantieri, o comunque di beni di aziende;

— *d*) per il primo avviamento di lavoratori in possesso di titoli di studio rilasciati da scuole professionali.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il Lavoro e la Previdenza Sociale, sentita la Commissione centrale, possono essere fissate entro un anno le qualificazioni e le specializzazioni per le quali è consentita ai datori di lavoro la richiesta nominativa. In attesa di tale decreto restano ferme le disposizioni vigenti.

L'Ufficio di collocamento, nell'atto di soddisfare la richiesta del datore di lavoro, è tenuto ad accertarsi che le condizioni offerte ai nuovi assunti siano conformi alle tariffe e ai contratti collettivi ».

È evidente che, in un conflitto fra norma legislativa e norma contrattuale, la prima abbia prevalenza.

Tale è il caso citato dalla direzione aziendale di uno *stabilimento metallurgico* di *Napoli*, per quanto riguarda la qualifica di « serpentatori a mano », come risulta dal seguente stralcio di colloquio:

« I lavoratori, per i quali facciamo le richieste nominative, vengono assunti con la qualifica in base alla quale è stata fatta la richiesta.

Bisogna tener conto che la richiesta nominativa per i lavoratori siderurgici è ammessa anche per determinate mansioni come quella di serpentatori a mano, per la quale la qualifica è di manovale specializzato.

Nella industria siderurgica vi è una grande varietà di mansioni non sempre facilmente inquadrabili negli schemi tradizionali delle qualifiche.

Desideriamo anche meglio precisare che la *legge 29 aprile 1949, n. 264* (1), enuncia alcune mansioni della industria siderurgica per le quali è ammessa la richiesta nominativa. Alcune di tali mansioni con il successivo contratto collettivo del 1947 hanno avuta assegnata la qualifica di manovale specializzato; ma ciò non toglie che, agli effetti dell'assunzione, resta la norma di legge sopra richiamata.

Ci riferiamo, in modo particolare, ai serpentatori di treno a mano, operai addetti alla placca dei treni di laminazione, serravite ai laminatori, ecc. ».

Da tutto quanto sopra, si dedurrebbe poi che la scarsità di maestranze qualificate determini nelle aziende una posizione più favorevole per il personale appartenente alle categorie operaie degli specializzati e, in parte dei qualificati, nei confronti del personale non qualificato — manovali specializzati e manovali comuni — che sarebbe tenuto in poco conto sotto ogni aspetto: sia economico, sia di carriera, nonché in caso di licenziamento, ecc.

Inoltre, si ravviserebbe la necessità, da parte delle aziende, di avvalersi spesso, per lavori che richiedono una particolare capacità, di elementi impreparati o non perfettamente idonei, e che imparano a regola d'arte il mestiere solo dopo aver per lungo tempo espletato le mansioni affidate.

A tale necessità — come si preciserà in particolare in seguito — si richiamano le aziende per chiarire posizioni ritenute irregolari dai lavoratori, ritardi di inquadramento, e così via.

(1) v. nota 3, pag. 31.

CAPITOLO IV

I MUTAMENTI ED I CUMULI DI MANSIONI

Sommario: 17. - *Premessa*. 18. - *Disciplina giuridica del mutamento temporaneo di mansioni*. 19. - *Passaggi temporanei a mansioni superiori*. 20. - *Passaggi temporanei a mansioni inferiori*. 21. - *Cumulo di mansioni*. 22. - *Promozioni*. 23. - *Principi affermati dalla giurisprudenza in tema di mutamento di mansioni*.

17. - Premessa.

È di particolare interesse esaminare tre aspetti della attività dei lavoratori nella azienda che hanno determinante importanza per quanto riguarda la loro carriera.

Il primo aspetto riguarda il *mutamento temporaneo delle mansioni*, mutamento che può riguardare sia mansioni superiori, sia mansioni inferiori.

Il secondo aspetto concerne il *cumulo di più mansioni* che abbiano una diversa rilevanza nei riguardi della qualifica; ed è questo normalmente un periodo di passaggio da una qualifica inferiore alla qualifica superiore.

Il terzo aspetto tratta delle *promozioni*, cioè del passaggio definitivo da una qualifica inferiore alla qualifica superiore, momento particolarmente importante della carriera del lavoratore, in quanto egli, così, realizza un riconoscimento delle proprie attitudini, il quale, di solito, si accompagna con un miglioramento retributivo.

Nel Capitolo successivo verrà individuato, invece, un aspetto negativo della carriera del lavoratore; e, cioè, il declassamento e il passaggio ad una qualifica o categoria inferiore.

18. - Disciplina giuridica del mutamento temporaneo di mansioni.

Nel Capitolo I, trattando dei sistemi di *job evaluation*, è stata già in parte esposta la disciplina dell'art. 2103 *Codice Civile* (1), secondo

(1) v. nota 2, pag. 57.

il quale l'imprenditore può, in relazione alle esigenze della impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione od un mutamento sostanziale nella di lui posizione. Nel caso di cambiamento di mansioni, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta, se è a lui più vantaggioso.

Si è precisato in quella occasione che questa norma — alla quale unanimemente si riconosce carattere di inderogabilità in quanto afferma un principio di ordine pubblico (1) — costituisce il preminente ostacolo alla introduzione del nostro ordinamento di sistemi che potrebbero essere definiti come « sistemi a mansioni e retribuzioni variabili ».

Infatti, lo *jus variandi* che la norma riconosce all'imprenditore è limitato nel tempo e, soprattutto, non deve mai importare una meno-mazione della posizione economica acquisita dal lavoratore. Questi, cioè, non deve in alcun caso percepire una retribuzione inferiore a quella spettantegli per le mansioni per le quali è stato assunto, e ha diritto ad ottenere la retribuzione superiore se viene adibito a mansioni superiori.

La norma, cioè, attua un contemperamento fra i diritti del prestatore d'opera e la necessaria discrezionalità dell'imprenditore nel disporre del personale assegnandolo secondo le esigenze della impresa.

La lettera della norma è nel senso che essa non intende garantire al dipendente un diritto alla promozione, ove la mansione di fatto espletata corrisponda, eventualmente, nella organizzazione aziendale, ad un gruppo gerarchico superiore a quello da lui ricoperto, ma garantisce solo, per la durata temporanea della prestazione, il trattamento più vantaggioso relativo e la diversa qualifica. Pertanto, l'imprenditore è tenuto a corrispondere al lavoratore il trattamento inerente alla qualifica e alle mansioni esercitate per un determinato periodo, ma non a conservargli tale qualifica anche per il periodo successivo (2).

Per altro, se anche questo è il significato letterale della norma, deve però rilevarsi che la mancata determinazione, nella legge, di un

(1) Cass., 25 ottobre 1955, n. 3487, in *Riv. Giur. Lav.*, 1956, II, 6: « L'ultimo comma dell'art. 2103 contiene una disposizione di ordine pubblico, come tale assolutamente inderogabile non soltanto mediante contratti individuali, ma altresì mediante contratti collettivi, compresi quelli corporativi ».

(2) Cass., 8 luglio 1957, n. 2688, in *Mass. Giur. Lav.*, 1957, 164; Cass., 6 giugno 1951, n. 1428, in *Mass. Giur. Lav.*, 1951, 166.

limite massimo di tempo non consente, tuttavia, che il mutamento di mansioni possa protrarsi indefinitamente, senza che per il lavoratore ne derivi un sostanziale mutamento *in melius* (1). A questo punto, però, si inseriscono le norme oramai contenute in tutti i contratti collettivi, per le quali l'esercizio di mansioni superiori per un certo periodo di tempo importa il diritto alla promozione.

A tale proposito, è opportuno riportare quanto scrive il Mengoni (2): « ... i termini massimi stabiliti dai contratti collettivi vigenti sono una applicazione della norma dell'art. 2103 *Codice Civile* (3), non una aggiunta. I contratti collettivi aggiungono alla legge solo laddove dispongono che la permanenza, oltre il termine massimo, in mansioni di valore superiore a quello per cui era stato assunto, importa la promozione automatica del lavoratore alla qualifica (ed eventualmente alla categoria) superiore, cioè la conservazione definitiva del « trattamento più vantaggioso » previsto dal secondo comma dell'art. 2103 (3).

Tale effetto è certamente estraneo alla previsione legislativa, ma non per questo si può affermare che, a stregua di legge, nessuna conseguenza si produce nel caso che il lavoratore sia adibito a mansioni più elevate di quelle contrattuali oltre il limite di tempo compatibile con il concetto di provvisorietà del trasferimento.

Sarebbe manifestamente contrario allo spirito dell'art. 2103 (3) ammettere che il datore di lavoro possa conservare indefinitamente il diritto di richiamare il lavoratore alle mansioni originarie; trascorso un determinato periodo, la posizione del lavoratore adibito a mansioni superiori viene qualificata da un legittimo affidamento nella promozione definitiva, affidamento che, se non trova nell'art. 2103 (3) la piena tutela predisposta dai contratti collettivi, deve però ritenersi giuridicamente rilevante nel senso che il diniego della promozione e il richiamo del lavoratore alle mansioni originarie integrano una giusta causa di dimissioni ».

È stato, altresì, posto in rilievo (4) che « il passaggio temporaneo da una qualifica all'altra — passaggio che deve avere carattere eccezionale, sia per la causa che lo ha determinato, sia per la sua durata

(1) BARASSI, *Il diritto del lavoro*, Milano, 1957, I, 483.

(2) MENGONI, *Job evaluation e ordinamento giuridico italiano*, in *Diritto dell'economia*, 1960, 1243.

(3) v. nota 2, pag. 57.

(4) RIVA SANSEVERINO, *Della impresa*, in *Commentario al Codice Civile* a cura di Scialoja e Branca, Bologna-Roma, 1961, *sub* art. 2103, pag. 246.

— non cancella la qualifica originaria (1), la quale torna ad aver attuazione non appena cessata la provvisoria assegnazione della qualifica diversa. Il regime da applicarsi durante tale provvisoria assegnazione è, in genere, determinato dai contratti collettivi (2), i quali, mentre riconoscono all'imprenditore una certa discrezionalità in materia di mutamenti temporanei di qualifica, pongono tuttavia determinate condizioni, come: necessità ed urgenza del mutamento; affinità tra la qualifica originaria e la qualifica provvisoria; progressiva limitazione dello *jus variandi*, man mano che la qualifica diventa più elevata; conservazione della retribuzione relativa alla qualifica originaria, in caso di attribuzioni di mansioni comprese in una qualifica superiore; durata limitata a non oltre periodi massimi determinati... ».

È appena il caso di accennare che la disciplina dell'art. 2103 (3) implica necessariamente non soltanto una adibizione stabile a mansioni diverse da quelle contrattuali, e non puramente temporanea e provvisoria, ma anche e soprattutto una prevalenza delle mansioni stesse in confronto della attività normalmente svolta dal prestatore di lavoro, tale da importare un mutamento dell'attività stessa » (4).

Altro interessante principio affermato dalla giurisprudenza è il seguente:

« La dilatazione della scala gerarchica con la istituzione di nuove categorie o di nuovi gradi, che precedono quella cui appartiene la qualifica attribuita al prestatore di lavoro, è l'estrinsecazione e la specificazione del potere gerarchico che compete al datore di lavoro, al quale il prestatore di lavoro volontariamente aderisce con il contratto di lavoro.

Pertanto, non sussiste la violazione del principio della invariabilità della qualifica attribuita, e il lavoratore non subisce retrocessione alcuna, nel caso che il datore di lavoro inserisca una nuova categoria o un nuovo grado nell'ordinamento dell'impresa (purché non ne segua mutamento sostanziale nella posizione del prestatore) o per il miglioramento di una qualifica che in tale ordine gerarchico lo precedesse; né l'accresciuto distacco gerarchico di una qualifica superiore, che è stata rivalutata con l'assegnazione a una categoria più elevata,

(1) *Trib. Treviso*, 28 gennaio 1959, in *Orient. Giur. Lav.*, 1959, 455.

(2) Contratto collettivo 23 ottobre 1959 per la industria metalmeccanica, art. 14, operai, e art. 14, impiegati.

(3) v. nota 2, pag. 57.

(4) *App. Roma*, 20 febbraio 1959, *Ferro c. Poligrafico dello Stato*, in *Giust. Civ. Mass. App.*, 1959, 49.

può riguardare la posizione giuridica di una qualifica successiva che non ha conseguito miglioramenti o li ha conseguiti in modo più limitato » (1).

Nel quadro della indagine svolta è, pertanto, interessante esaminare le risultanze emerse dalla Inchiesta specificatamente per quanto riguarda:

- a) *Passaggi temporanei a mansioni superiori*;
- b) *Passaggi temporanei a mansioni inferiori*.

19. - Passaggi temporanei a mansioni superiori.

Vi sono state lamentele di lavoratori e di loro rappresentanti per la mancata applicazione delle norme che regolano il *passaggio a mansioni superiori*.

Così si esprime, in proposito, la commissione interna di un *cantiere navale della Campania*:

« La direzione non rispetta il disposto dell'art. 14 del contratto nazionale relativo ai passaggi temporanei di mansioni. In diversi reparti, ancora oggi, vi sono operai che espletano da anni lavori da operai qualificati e specializzati, e sono invece pagati da manovali specializzati e da operai qualificati.

La commissione interna, nonostante i suoi ripetuti interventi, deve dichiarare di non essere riuscita ad ottenere il rispetto della norma contrattuale ».

La C.G.I.L. di *Livorno*, riferendosi ad una *azienda* della provincia, ha dichiarato:

« Nella maggior parte dei casi, si verifica il fatto che la direzione sposta dei lavoratori (manovali comuni o specializzati) dal loro lavoro per adibirli a lavori di categoria superiore per un periodo fissato da due a quattro mesi ed anche oltre, per rinviarli dopo al lavoro iniziale senza retribuire loro il salario per la categoria superiore nella quale avevano prestato la loro opera.

Da notare che detti operai, nella maggior parte dei casi, non sostituiscono lavoratori ammalati, ma sono chiamati ad operare esclusivamente per esigenze di lavoro per quello o per l'altro reparto ».

(1) *Cass.*, 20 aprile 1957, n. 1360, in *Mass. Giur. Lav.*, 1957, 124; e in *Dir. Lav.*, 1957, II, 309.

Talvolta, l'evasione è solo parziale, come risulta dal colloquio con una impiegata dipendente da una *azienda chimica* di *Torino*:

« Sostituisco un impiegato di II categoria e, dopo molte richieste, ho ottenuto un assegno di merito, ma sempre come impiegata di III categoria ».

Viene, infatti, in alcuni casi, riconosciuto dalla azienda il solo trattamento economico più vantaggioso per il periodo in cui vi è stato espletamento di mansioni superiori, mentre non si effettua il passaggio alla categoria superiore anche se la permanenza nelle mansioni è durata oltre il limite stabilito dai contratti collettivi di categoria.

La commissione interna di una *azienda metallurgica* di *Napoli* ha fatto presente, ad esempio, che:

« Vi è stato il caso di quattro operai qualificati che sono stati addetti alla sceglitura. La azienda, pur concedendo qualche aumento di merito, non ha voluto finora riconoscere la qualifica di specializzati, ritenendo che tale qualifica non compete per la detta mansione ».

Indubbiamente, una situazione ancor più ibrida e non sufficientemente regolata dalle vigenti norme viene a costituirsi quando al lavoratore si affidino mansioni inerenti a categorie superiori. Così, nel caso di un operaio addetto allo *stabilimento* citato, il quale ha affermato di essere stato, più volte, adibito a lavoro di impiegato, senza percepire alcuna corresponsione particolare, oltre la sua normale paga di operaio.

Alcune aziende sostengono, d'altra parte, a giustificazione del loro comportamento non del tutto conforme alle vigenti norme, che troppo brevi sono i periodi fissati dai contratti collettivi per il passaggio definitivo alla categoria superiore per accertare la idoneità alle nuove mansioni, come ha dichiarato la direzione di una *azienda mineraria* di *Siena*:

« C'è anche un altro aspetto della questione. Di solito nei contratti collettivi di lavoro c'è una forte dissonanza e, per avere un minatore, abbiano bisogno di non meno di 3 anni, quando non diventano 4 o 5 anni, prima di essere sicuri che l'elemento faccia il suo lavoro, almeno con quelle precauzioni indispensabili a dare una media di sicurezza.

Nel contratto di lavoro c'è scritto, invece, che, dopo 2 o 3 mesi, l'operaio deve passare alla categoria superiore. Ciò, invece, non è possibile; e questo non è compreso dalle maestranze ».

Di conseguenza, talvolta, i lavoratori, anche se hanno prestato lavoro nelle mansioni superiori, per il periodo in base al quale dovrebbe essere loro automaticamente riconosciuto il diritto alla categoria superiore, vengono sottoposti ad esami psicotecnici e prove varie, come risulta dalle dichiarazioni della C.I.S.L. di *Torino*:

« Per quanto riguarda gli operai, noi osserviamo che, se sono adibiti a categoria inferiore — cioè a lavoro inferiore alla categoria che hanno — vengono subito declassati; mentre se vengono adibiti a categoria superiore, malgrado che il contratto precisi bene che, dopo un certo periodo, devono passare di categoria, invece non vengono passati.

C'è, poi, ancora un altro ostacolo. Noi vediamo che i capolavori, per passare da un operaio comune ad un operaio qualificato o specializzato, vengono limitati; cioè, non si dà il capolavoro a chi fa determinate mansioni. Si dice: « No. Noi, qui, non ne abbiamo bisogno. Non possiamo sopportare ulteriori oneri. I nostri oneri economici non sopportano più del 5-6%. Quindi, anche se tali operai fanno già un lavoro di categoria superiore, essi devono aspettare che scatti quella percentuale. Non solo, ma in certi ambienti si pongono, quando si devono fare queste categorie, degli esami teorici che non sono richiesti dal contratto; cioè, esami di trigonometria, esami di algebra, che esulano completamente da quella che è la parte pratica che dovrebbe comportare questo capolavoro ».

Interessante, al riguardo, il colloquio con la direzione di una grande *azienda chimica di Milano* che, sull'argomento, ha offerto dati interessanti:

— *domanda*: « Quale è la situazione in materia? ».

— *risposta*: « Nella parte « gomma » il passaggio di categoria viene con molta facilità — lo denunciano i dati già resi noti — trattandosi di un lavoro abbastanza semplice, mentre nelle altre lavorazioni può darsi che si faccia fare qualche volta un esame di attitudine; ma questo solo occasionalmente, e non per sistema ».

— *domanda*: « La commissione interna sembra che abbia rilevato che alcune materie dell'esame teorico previsto per il passaggio di categoria dei meccanici siano piuttosto elevate, tali da scoraggiare i lavoratori ».

— *risposta*: « Chiarisco come la parola « teorico » sia sproporzionata e da considerarsi in contrapposto a « pratico ». Trattasi, in

realtà, di semplici nozioni — come, ad esempio: la lettura di un disegno — indispensabili in uno specializzato meccanico ».

Per ovviare alla brevità dei termini previsti per i passaggi di categoria in caso di assegnazione temporanea di mansioni superiori, la commissione interna della stessa *azienda chimica* è venuta, ad esempio, ad un accordo per la proroga dei termini stessi, come risulta dalla seguente dichiarazione:

« Il contratto dei gomme stabiliva che un operaio che svolgesse un lavoro di qualifica superiore alla propria, dopo 30 giorni di tale lavoro, doveva passare alla categoria superiore, con conseguente retribuzione superiore.

Nello stesso reparto, la lavorazione può cambiare da un momento all'altro, in rapporto alla categoria di lavoro. La commissione interna ha portato il limite da 30 a 45 giorni. Questi 45 giorni si intendono non continuativi, ma in un periodo di sei mesi ».

Non mancano, sull'argomento, anche dichiarazioni attestanti la esatta applicazione delle norme contrattuali, come quella della commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica* di *Torino*, ove si dice:

« Al servizio " laminatoi ", invece, i passaggi si svolgono regolarmente; perché, automaticamente, quando uno passa da una mansione ad un'altra di categoria superiore, ha subito la paga che gli spetta e, dopo sei mesi, la qualifica fissa. Perciò, si ritiene che quanto gli altri lamentano, lo si debba, non al complesso, ma ai singoli servizi ».

Sempre allo stesso proposito, la direzione di una *azienda metallurgica* di *Genova* ha dichiarato:

« Quando l'operaio qualificato va a svolgere lavoro da specializzato, prende subito la paga di specializzato. Su questo non c'è discussione. Se fa questo lavoro per 60 giorni continuativi o 180 salturni in un anno (vedi contratto del giugno 1956 per i siderurgici), acquisisce il diritto alla qualifica ed alla paga della categoria superiore. È un passaggio automatico; ed è per questo che noi abbiamo una organizzazione che, giorno per giorno, è a conoscenza del posto di lavoro di ogni singolo operaio. Quando sono scaduti i 60 giorni o i 180, si effettua il riconoscimento della qualifica, e si dispone la modifica della paga.

Potrà esserci il caso di qualche assente per ferie o per malattia; ma noi, giorno per giorno, abbiamo la situazione dell'operaio e del

posto di lavoro in cui si trova. Non ne sfugge uno; quindi, è automatico l'avanzamento. Ci sarà il parere del capo reparto, oppure l'operaio dirà se si sente o meno di far quel lavoro. Se, per combinazione, l'operaio viene spostato da una classe superiore ad una classe più bassa, egli ha la integrazione a norma di contratto ».

20. - Passaggi temporanei a mansioni inferiori.

I lavoratori si sono dichiarati, quasi alla unanimità, contrari al *passaggio*, anche se a carattere temporaneo e contingente, a *mansioni inferiori*, soprattutto per ragioni morali.

Essi sostengono che il provvedimento costituisce una vera e propria evasione alle norme di legge vigenti (1), ed è talvolta determinato da motivi di rappresaglia o di cattiva organizzazione. D'altra parte, le aziende giustificano i passaggi, facendo presente che si verificano: o per esigenze temporanee e saltuarie, o per mancanza di lavoro, e allo scopo di evitare momentaneamente il licenziamento di lavoratori in sovrannumero.

I lavoratori, nella maggior parte dei casi, non possono che accettare tali provvedimenti, data la difficoltà che incontrano spesso a trovare una nuova occupazione.

Si citano, al riguardo, alcuni colloqui intercorsi durante le indagini effettuate.

Dal colloquio con un lavoratore di una *azienda metallurgica* di Livorno:

« Una cosa mi colpisce moralmente; sono operaio specializzato e mi mandano al lavoro sul piazzale, mentre invece bisognerebbe che stessi al mio reparto. Io non so la ragione. Ho sempre preso parte alle lotte degli operai; forse dipenderà da questo ».

Dal colloquio con un lavoratore di una grande *azienda metalmeccanica* della Italia Centrale:

« Il lavoro ci viene a mancare. Prima ne avevamo tanto, oggi invece il materiale viene da fuori, dall'estero o da altre industrie italiane. Allora un operaio specializzato, dopo tanti anni di lavoro, viene messo a fare il manovale comune e mandato oggi a destra, domani a sinistra; e ci rimette anche nel cottimo ».

(1) C.C. - ART. 2103: v. nota 2, pag. 57.

Un lavoratore di una *azienda chimica* di *Milano* ha dichiarato:

« Noi siamo tutti operai specializzati; ma, qualche volta ci tocca fare anche il manovale, ed al sabato dobbiamo effettuare anche la pulizia del nostro locale. Se ci mettessero qualcuno che fa la pulizia, non sarebbe necessario staccare per questo lavoro un operaio specializzato. E questo sarebbe un vantaggio per la fabbrica ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *azienda metalurgica* di *Venezia*:

« Per quanto concerne le qualifiche, qui abbiamo pochissimi operai qualificati ai quali la ditta lascia compiere lavoro da manovali per non licenziarli. Agli stessi viene corrisposta regolarmente la paga di operai qualificati. Questo, naturalmente, genera il malcontento dei manovali, che vedono operai che compiono le stesse mansioni, e che hanno una paga diversa ».

21. - Cumulo di mansioni.

Si ha *cumulo di mansioni*, quando sono affidate, con carattere di continuità ad uno stesso lavoratore, mansioni afferenti — in base a norme legislative o contrattuali — a diverse qualifiche e categorie.

I vigenti contratti collettivi di lavoro in caso di esplicazione di mansioni relative a diverse categorie, prevedono di norma l'assegnazione del lavoratore alla categoria corrispondente alla mansione superiore, quando questa sia svolta con normale continuità ed abbia carattere di prevalenza.

Nello stesso senso si pronuncia anche il *Codice Civile*, all'articolo 2103 (1), laddove dichiara che, nel caso di svolgimento di mansioni diverse da quelle per cui il lavoratore è stato assunto, spetta a questi il trattamento economico di maggior favore.

Infatti, a questa norma sembra possa ricondursi anche il cumulo di mansioni, in quanto esso non è altro che lo svolgimento contemporaneo, nell'ambito della normale attività di lavoro, di mansioni diverse; mansioni diverse che appunto rientrano nel disposto del citato art. 2103 *Codice Civile* (1).

I lavoratori ed i loro rappresentanti lamentano la mancata applicazione della norma suddetta da parte delle aziende.

(1) v. nota 2, pag. 57.

Sull'argomento la C.G.I.L. di *Napoli*, così, dichiara:

« Le violazioni sostanziali dei contratti avvengono sia attraverso la attribuzione di mansioni diverse dalla qualifica, sia attraverso l'esercizio di più mansioni in dispregio dell'art. 13 del contratto metalmeccanico ».

La commissione interna di una grande *azienda estrattiva* della *Italia Centrale* individua la particolare situazione di alcuni lavoratori che prestano la loro attività in mansioni di specializzati e di operai comuni:

« Noi abbiamo fatto presente alla direzione questo caso: ci sono operai che lavorano un mese ai forni ed un mese alle gallerie. Quando sono ai forni sono specializzati, e quindi hanno una paga da specializzati; mentre, invece, diventano operai comuni per le gallerie. E questo non è giusto, perché la qualifica vera e propria comporta dei vantaggi anche dal punto di vista della distribuzione degli alloggi ».

E, infine, si riporta il pensiero di un manovale comune di una *azienda* di *Venezia*, sul mancato riconoscimento di categoria superiore, malgrado lo svolgimento da parte sua di mansioni relative a categorie diverse; egli ha dichiarato testualmente:

« A mio parere, la qualifica attribuitami non è esatta in quanto devo arrangiarmi a fare di tutto, anche lavori di meccanico ».

Si deve, però, tener presente che la necessità di attribuire diverse mansioni allo stesso lavoratore ha di solito carattere eccezionale e saltuario e può rilevarsi più che altro nelle piccole aziende, ove ragioni di economia e la scarsa disponibilità di mano d'opera possono determinare, a seconda delle esigenze, spostamenti del personale da una mansione all'altra, oppure il normale impiego di elementi in diverse attività.

Al riguardo, si cita la risposta della direzione di una *azienda meccanica* di *Taranto*:

— *domanda*: « Si verifica il caso di lavoratori il cui rapporto di lavoro abbia una determinata qualifica, mentre le mansioni che svolgono sono di natura superiore? ».

— *risposta*: « No, c'è coincidenza. Qualche volta, però, avviene che un lavoratore sia saltuariamente adibito a svolgere qualche lavoro diverso. Siamo una piccola azienda ove il direttore detta personalmente una lettera alla dattilografa, il capo officina imposta lui stesso

un pezzo sulla macchina e l'operaio specializzato fa magari qualche lavoro non proprio suo. Non possiamo fare una divisione netta. C'è collaborazione generale. Non ci sono compartimenti stagni, né si possono creare data l'esiguità numerica ».

Un altro aspetto del cumulo di mansioni può discendere dalla multiforme attività della azienda, per cui spesso vi è occasione che una parte della manodopera possa dare la propria prestazione di lavoro, alternativamente in differenti gruppi merceologici, di cui è estremamente difficoltoso valutare quale sia il prevalente, in specie per quanto riguarda gli addetti alla direzione generale che è comune alle differenti branche della attività aziendale. Ne nasce di conseguenza, in questi casi, che non è agevole determinare quale sia il contratto collettivo di categoria da doversi applicare.

Nell'esempio che si cita, il problema è stato risolto, mediante un accordo aziendale, con il quale, particolarmente per la parte economica, è combinato ponderalmente quanto era previsto nei due contratti nazionali delle categorie corrispondenti alla duplice attività aziendale, quello dei chimici e quello dei metalmeccanici.

Si riporta, al riguardo, uno stralcio dei colloqui con la direzione di una grande *azienda chimica di Roma*:

— *domanda*: « Voi applicate i contratti chimico e metalmeccanico ? ».

— *risposta*: « Sì. Abbiamo, poi, un accordo aziendale dove vengono condensate tutte le norme contenute nei due contratti ed in generale si cerca, soprattutto per quelle che sono le norme economiche, di fare una certa media che è rappresentata da una percentuale la quale corrisponde al 63% per i metalmeccanici ed al 37% per i chimici. Si fa un accordo con la commissione interna in base a questi valori per fissare i minimi contrattuali ».

— *domanda*: « Questa è una applicazione ponderata dei due contratti. Le qualifiche dei due contratti sono simili ? ».

— *risposta*: « Bisogna vedere di fare la cifra secondo la media ponderale. Questa, ora, sarà trattata anche con la commissione interna, perché può avvenire che un operaio finisca il lavoro della lana e sia trasferito alla fibra sintetica ».

— *domanda*: « La necessità di unificare i contratti è dovuta ad una maggioranza di personale chimico ? Al personale addetto ai servizi della amministrazione quale contratto viene applicato ? ».

— *risposta*: « È anche per questo personale che sono sorte delle norme comuni. I servizi generali sono, infatti, comuni e per la parte chimica e per la parte meccanica ».

Da quanto sopra si può dedurre che la regola della prevalenza è indubbiamente di non facile applicazione, non essendo possibile ogni volta stabilire con certezza se la mansione superiore debba considerarsi prevalente o meno. Avviene, purtroppo, che alcune aziende possano profittare di tale circostanza per seguire criteri più restrittivi nella sua pratica attuazione.

Non mancano tentativi da parte di aziende di giungere ad un *modus vivendi* al fine di dare una soluzione al difficile problema.

Al riguardo la direzione di una *azienda chimica* di Milano ha, così, dichiarato:

« Poiché si ha, nella azienda, scarsità di personale maschile, si deve necessariamente far fare a questi operai un po' di tutto. Ad un dato momento, si dovrebbe dare a tutti una tariffa maggiore. Allora si è pensato di dare loro un libro dove essi segnano tutte le ore fatte nelle diverse mansioni ed in base a ciò si dà loro la paga contrattuale corrispondente ».

22. - Promozioni.

Le *promozioni* possono essere effettuate *a categoria* o *a qualifica superiore*.

I *passaggi di qualifica*, a differenza dei *passaggi di categoria*, comportano di norma la risoluzione del rapporto all'atto del passaggio e la riassunzione *ex novo* con il riconoscimento di una anzianità convenzionale della nuova qualifica agli effetti di alcuni istituti contrattuali (ferie, malattia, infortunio, indennità licenziamento, ecc.), in quanto si determina, a seguito di detti passaggi, un mutamento sostanziale nello *status* del lavoratore (1).

I passaggi più frequenti avvengono dalla qualifica operaia alla qualifica speciale, essendo raro che operai vengano promossi a man-

(1) « Il passaggio di un dipendente dalla qualifica di *operaio* o di *intermedio* a quella di *impiegato* comporta una novazione, che, non essendo soltanto formale, ma anche sostanziale per i suoi concreti effetti di ordine pratico, comporta precisamente la cessazione dell'originario rapporto di lavoro e la creazione di un nuovo rapporto diverso e distinto ». (*Trib. Salerno*, 19 novembre 1957, in *Riv. Giur. Lav.*, 1957, II, 29; e in *Dir. Lav.*, 1957, II, 339).

sioni impiegatizie, causa la mancanza di un adeguato titolo di studio. Per lo più, la carriera del lavoratore si svolge, pertanto, nell'ambito della categoria in cui il lavoratore viene assunto.

Gli avanzamenti dipendono dal potere discrezionale delle aziende.

Alla domanda come tale potere venga esercitato, le aziende interpellate hanno fatto presente, durante la indagine, che i passaggi vengono effettuati in relazione alle esigenze della produzione, tenuto conto di molteplici fattori concorrenti quali: le mansioni effettivamente svolte, la capacità tecnico-professionale, l'anzianità di servizio, il titolo di studio, la frequenza ai corsi di addestramento o di specializzazione, l'età, i valori morali, le attitudini, ecc.

Si riportano alcuni brani da colloqui o da memorie presentate, nei quali alcune direzioni aziendali illustrano i criteri seguiti nelle promozioni del personale.

La direzione di una grande *azienda chimica* di *Torino*, rispondendo al punto della tematica riguardante « come da parte dell'impresa si esercitino i poteri discrezionali ai fini dell'avanzamento del lavoratore », ha dichiarato:

« Secondo criteri di valutazione dei seguenti elementi: conoscenza e capacità tecnico-professionale, valori morali, attitudine al comando, ecc., rilevati, nella maggior parte dei casi, anche attraverso il laboratorio di psicotecnica esistente presso lo stabilimento ».

Dal colloquio con la direzione di una *azienda metallurgica* della provincia di *Napoli*:

« Per quanto riguarda l'avanzamento dei lavoratori, il potere discrezionale è esercitato in base a criteri obiettivi. Bisogna, innanzitutto, tener conto delle disponibilità di posto nell'organico. Si considerano, poi, le proposte fatte dai capi reparto. La valutazione è fatta in base alla preparazione professionale del lavoratore ed alla sua attitudine ad esercitare le mansioni superiori. Si tiene conto anche dei precedenti disciplinari e di lavoro, nonché della anzianità di stabilimento e nella qualifica.

Per quanto riguarda i dirigenti e gli impiegati, vi è una scheda annuale di valutazione, che è fatta dal direttore per i dirigenti e dai capi ufficio per gli impiegati amministrativi. Tale scheda è, in ogni caso, rivista dal direttore che può apportare modifiche e dà, poi, il giudizio definitivo.

Il giudizio conclusivo — ma non la valutazione analitica — è portato a conoscenza del lavoratore ».

Dalle risposte della direzione di un *cantiere navale* di *Genova*:

« La scelta del personale per un eventuale avanzamento viene fatta dai superiori diretti del dipendente e vagliata dalla direzione in relazione alle mansioni svolte dall'interessato, e a quelle che dovrà svolgere in avvenire, alle sue capacità professionali, alla sua anzianità presso la società e al suo comportamento in generale ».

Dalla relazione della direzione di una *azienda meccanica* di *Milano*:

« Vengono effettuate le promozioni che risultano da farsi in funzione delle mansioni effettivamente svolte e delle capacità dimostrate. Così, nel 1955, si sono avuti n. 67 passaggi di categoria nel settore degli operai e n. 29 promozioni fra gli impiegati.

Inoltre, nel biennio 1954-1955, n. 13 operai sono stati promossi alla categoria speciale, e n. 32 sono passati alla categoria impiegati (in massima parte diplomati, ai quali è stata data naturalmente assoluta precedenza, rispetto alle assunzioni dall'esterno, per colmare le nuove esigenze di organico impiegati) ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una *azienda tessile* di *Torino*:

« Per l'avanzamento dei lavoratori si tiene conto anzitutto della loro anzianità, che non deve essere disgiunta dalla capacità, intelligenza, laboriosità, serietà, disciplina e intraprendenza ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *azienda metallurgica* della *Italia Centrale*:

« Per l'avanzamento del lavoratore nelle varie qualifiche sindacali nell'ambito della stessa categoria (esempio: da manovale specializzato ad operaio qualificato, da impiegato di III ad impiegato di II, da equiparato di II ad equiparato di I, ecc.), si tiene conto delle capacità tecniche e delle mansioni effettivamente esplicate.

Nell'attribuire mansioni superiori che comportano l'avanzamento da una categoria all'altra (esempio: da operaio ad equiparato, da equiparato ad impiegato o da operaio ad impiegato), oltre alle capacità tecniche, concorrono anche criteri di valutazione relativi alla preparazione professionale, attitudine al comando, serietà, comportamento

disciplinare; e, negli ultimi tempi, è stato introdotto anche il concetto della preparazione in materia antinfortunistica ».

Gli operai, in particolare, per il passaggio a categoria superiore, da quanto risulta dai colloqui, verrebbero sottoposti, di solito, ad esami e controlli psicotecnici, nonché a prove pratiche integrate o meno da esami teorici.

Alcuni di essi si sono lamentati, sia per le limitazioni che le aziende frapporrebbero per la ammissione alle prove di capolavoro, sia per le difficoltà degli esami e vedono in questi solo un espediente ostruzionismo posto in atto per non effettuare i passaggi, oppure accusano le aziende di parzialità. A questo riguardo, fanno presente, fra l'altro, che, in taluni casi, verrebbero attuate discriminazioni politiche e sindacali.

Interessanti sono le dichiarazioni rese su quanto sopra esposto dalla commissione interna di una grande *azienda chimica di Milano*, delle quali si riportano, di seguito, i brani più significativi:

« Per i passaggi di categoria degli operai ausiliari, la ditta richiede un esame teorico che non riteniamo attinente alle cognizioni tecniche che può acquisire un operaio, per cui, nella quasi totalità dei casi, gli operai non sanno superare la prova teorica e, di conseguenza, non vengono ammessi all'esame pratico, perdendo così la possibilità del passaggio di categoria.

L'operaio passa attraverso un esame chiamato *capolavoro*. In un primo tempo, si trattava di eseguire, a titolo di esame, un lavoro sulla stessa macchina usata giornalmente dall'operaio. Attualmente l'esame è diventato teorico.

Noi avevamo chiesto che si istituisse un corso od un libro; la ditta non lo ha concesso, affermando che l'operaio deve conoscere le fasi teoriche del proprio lavoro. Così, l'operaio non sa rispondere, pur sapendo fare il proprio lavoro.

Quanto alla visita psico-tecnica, hanno dato disposizioni che non dovrebbero essere ammessi lavoratori in categoria superiore. La ditta dispone che, prima di mettere un operaio a fare lavori di categoria superiore, deve essere chiesta l'autorizzazione ai superiori; ma questo non sempre viene attuato. Se l'autorizzazione viene chiesta, la visita psico-tecnica avviene prima del passaggio e, se l'operaio non è giudicato idoneo, non viene messo a fare il lavoro superiore ».

Un lavoratore di una *azienda meccanica* di *Bergamo*, sempre sull'argomento, ha fatto presente:

« Qui, la questione dei passaggi di categoria è molto spinosa. La azienda pretende, per il passaggio di categoria da qualificato a specializzato, un esame. Negli esami, poi, promuovono quelli che vogliono loro. Per un anziano, l'esame è, poi, troppo scomodo, perché egli non può avere la mente fresca a svolgere i problemi che danno. L'anziano fa meglio le cose con la pratica che non con la grammatica. Debbo, poi, dire che l'esame che fanno fare, tratta tutt'altra cosa di quella che facciamo e di quello che devono farci fare nei reparti ».

I rappresentanti della commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Torino*, hanno segnalato quanto segue:

« Noi abbiamo una maggioranza di lavoratori che sono adibiti al montaggio, i quali si trovano in difficoltà per migliorare la categoria, pur avendo la possibilità di fare il capolavoro. Essi non sono degli specializzati in un dato programma di lavoro prestabilito, ma svolgono giornalmente il solito lavoro, nel quale sono già perfezionati, e non riusciranno mai a passare di categoria, con tutta la loro buona volontà.

Bisognerebbe risolvere questo problema. Molti lavoratori non si sentono in grado di fare il capolavoro, anche se questo viene concesso, in quanto il capolavoro che dovrebbero fare consiste in un lavoro diverso da quello che essi fanno da molto tempo.

Questo capita appunto per la evoluzione della industria che elimina, in un certo qual modo, gli specializzati in un mestiere ».

Quanto alle discriminazioni, gli stessi rappresentanti hanno affermato:

« Si possono portare due esempi pratici. Sulla questione « passaggi di categoria » si segnala il caso — d'altra parte già indicato quale esempio tipico — del come determinati lavoratori, impiegati ed operai, riescono ad adire alle categorie superiori per la loro appartenenza a determinate correnti sindacali o politiche. Un dottore in chimica, ex membro di commissione interna, da molti anni nella azienda, nonostante che a più riprese abbia richiesto l'avanzamento di categoria — in quanto è l'unico laureato che è ancora assegnato alla II categoria — e perché gli siano riconosciute da colleghi e superiori le sue qualità — avendo egli conseguita la laurea in chimica a pieni voti — resta sempre alla II categoria. E ciò, nonostante le sue proteste; nonostante che — si può dire periodicamente — egli avanzi la richiesta

di passaggio alla categoria superiore. A questo impiegato, è stato esplicitamente dichiarato, dal suo capo servizio, che le ragioni per le quali non viene promosso alla categoria superiore, non dipendono dalle sue qualità e dalle sue capacità, ma dalla sua appartenenza attiva al Sindacato F.I.O.M. Gli si contestava addirittura il fatto che, in occasione di una diffusione di volantini, egli si era fatto vedere davanti alla porta dello stabilimento insieme agli operai a distribuire volantini della propria organizzazione sindacale ».

Una affermazione consimile è stata fatta anche dalla commissione interna di una grande *azienda chimica di Savona*:

« La azienda esercita i poteri discrezionali ai fini dell'avanzamento dei lavoratori, valendosi di considerazioni di carattere sindacale e politico; e, di preferenza, solo in pochi casi, si avanzano dei lavoratori senza tener conto di queste considerazioni ».

La commissione interna di una *azienda petrolifera di Napoli* si è così espressa nel ribadire l'arbitrarietà delle proposte che vengono fatte dai capi reparto:

« Dobbiamo sottolineare la scelta assolutamente arbitraria nelle promozioni. Le proposte sono fatte dai capi reparto, non in considerazione dei meriti, ma con altri criteri, in modo che si finisce sempre con il danneggiare alcuni elementi ».

Singoli lavoratori di una *azienda meccanica di Torino* hanno, infine, denunciato i favoritismi che si riscontrano per l'ammissione alle prove:

« Siamo in diversi operai, qui, a subire questa situazione. Abbiamo, per esempio, chiesto il capolavoro di I categoria — io sono tornitore di II — e ci hanno rifiutato questa possibilità, dicendo che ci manca il titolo di studio necessario, avendo noi solo la licenza elementare. Poi, invece, in seguito, qualcuno è stato avanzato di I categoria, pur non avendo il titolo di studio.

Si tratta sempre di favoritismi. Se fossimo da poco tempo qui si pazienterebbe, si aspetterebbe di diventare anziani; ma io sono ormai qui da dieci anni a fare lo stesso lavoro. Mi sento menomato; e, come me, altri nelle mie stesse condizioni ».

È da rilevare tuttavia — come risulta dalle dichiarazioni seguenti — che, in alcune aziende, è ammessa la partecipazione nelle commissioni esaminatrici anche dei rappresentanti della commissione interna con prerogative diverse da azienda ad azienda.

La commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Torino* ha, infatti, dichiarato:

« La commissione interna viene invitata all'esame dei capolavori. La commissione esaminatrice, almeno per quanto riguarda la mia sezione, è di cinque persone, per cui la commissione interna è come se non ci fosse perché ha un solo rappresentante contro quattro della direzione, quando si formula un giudizio positivo o negativo del risultato del capolavoro dell'operaio ».

La direzione aziendale di una grande *azienda meccanica* di *Milano*, ha fatto presente:

« Per il passaggio di categoria degli operai è ormai da più di un anno che abbiamo accolto il desiderio espresso dalla commissione interna; cioè, la partecipazione di un loro membro nella commissione esaminatrice, per rendersi conto dei giudizi ed anche per poter spiegare ai singoli interessati i motivi del perché si è assunta una decisione, piuttosto che un'altra ».

La direzione di un *cantiere navale* della provincia di *Napoli*, a sua volta, ha segnalato in proposito:

« Ogni anno la azienda stabilisce per le varie categorie il numero di esami d'arte da compiersi per effettuare le promozioni. Viene stabilita una apposita commissione per gli esami dei capolavori, composta da capi reparto e da capi sezione, ed anche da un membro della commissione interna ».

Altri lavoratori hanno lamentato, nel corso della indagine, la scarsità dei provvedimenti di passaggio a categoria e qualifiche superiori.

Così, ad esempio, la commissione interna di una *azienda tessile* di *Venezia*, la quale ha dichiarato:

« Vi è stata, nel mese di marzo 1956, una variazione di qualifiche su scala inusitatamente larga. Sono stati praticati esigui aumenti a circa 200 unità. Il tutto appare evidentissimamente avvenuto in vista della possibile visita della Commissione parlamentare di inchiesta.

I poteri discrezionali della azienda, ai fini dell'avanzamento dei lavoratori, si esercitano con estrema lentezza per quanto attiene ai passaggi di qualifica, e con discutibilissimo criterio per quanto ha riferimento ad aumento di paga o di stipendio. Si nota, nel settore impiego, un numero rilevante di inosservanze contrattuali, dovute al non tempestivo passaggio alla categoria superiore in rapporto alle mansioni; e, in proposito, si riscontra il sistema della direzione di disporre

i passaggi qualora gli interessati siano arrivati ai minimi della categoria superiore con gli aumenti di merito ».

Su questo punto non manca, tuttavia, chi dissenta; come la commissione interna di uno *stabilimento meccanico di Napoli*, la quale ha affermato:

« I passaggi di qualifica avvengono su proposta del capo reparto. Bisogna riconoscere che, nella pur breve vita della azienda, vi sono stati parecchi passaggi di qualifica ».

Le aziende sostengono che uno dei motivi per cui sono portate a porre un freno e talvolta a ritardare i passaggi di categoria è la inflazione che si è avuta nell'immediato dopoguerra nelle categorie superiori, con passaggi massicci di elementi non sempre all'altezza delle mansioni affidate.

Una impiegata di una *azienda tessile di Venezia*, ha fatto, al riguardo, presente:

« C'è stata una vera evoluzione un anno fa per merito di un direttore amministrativo americano, molto moderno, oggi non più nella azienda. Detto direttore riesaminò tutte le situazioni degli impiegati; e, purtroppo, da questo riesame, emerse che, nel passato, sempre per la colpa della nostra commissione impiegati, c'era stata una inesatta valutazione di mansioni, donde una errata posizione di inquadramento di buona parte dei colleghi per cui si è riscontrata una inflazione di categorie e di questa situazione chi ne ha molto risentito siamo stati noi impiegati.

Naturalmente, oggi, la direzione procede lentamente, per forza di cose; e noi stiamo, da anni, aspettando il passaggio di categoria ».

Un lavoratore di un *cantiere navale di Genova* ha dichiarato:

« Ad una mia richiesta per passaggio di categoria, è stato risposto dalla direzione che sono sospesi gli avanzamenti perché al cantiere "ci sono troppi capi". Devo, però, far rilevare che, nel mio ufficio, non ce n'è nemmeno uno ».

Un lavoratore di una *azienda meccanica di Milano*, sempre in proposito, si è così espresso:

« Nel 1945 venivano concessi frequentemente questi passaggi, onde si è verificata una specie di inflazione. Allora la ditta ha posto un limite, e spesso cerca di effettuare qualche licenziamento, anche fra gli impiegati ».

Analoga conferma di quanto sopra esposto si trova nelle risposte alla tematica della direzione di una grande *azienda chimica* di Savona, la quale ha dichiarato:

« Esiste in stabilimento una certa inflazione di appartenenti a categorie superiori in confronto alle mansioni effettivamente svolte, in seguito alla applicazione fatta del cosiddetto contratto Spinelli. Nei passaggi di categorie per cambiamento di mansioni, vengono adottati criteri di una certa larghezza; per la ragione di cui sopra, le poche richieste di passaggi di categorie avanzate dalla commissione interna, di rado sono state accolte. Trattavasi sempre, in questi ultimi casi, di provvedimenti che erano già in corso di esame da parte della direzione ».

La commissione interna di una *grande azienda chimica* di Milano ha, infine, affermato:

« Anche per gli impiegati, il problema dei passaggi di categoria è molto serio, in quanto, non esiste un mansionario concordato fra commissione interna e ditta che serva ad incasellare le categorie in relazione alle mansioni svolte. La ditta sostiene che le attuali categorie sono inflazionate; per cui la stessa procede unilateralmente, con un suo mansionario interno, ad esaminare caso per caso ».

Altro motivo per il quale le aziende limiterebbero i passaggi di categoria, sarebbe — secondo quanto asseriscono i rappresentanti della C.I.S.L. di Torino nella seguente dichiarazione — la impossibilità, addotta dalle aziende, di sostenere gli oneri derivanti da massicci provvedimenti:

« Noi vediamo che i capolavori per passare da un operaio comune a un operaio qualificato o specializzato, vengono limitati; cioè, non si dà il capolavoro a chi fa determinate mansioni. Si dice: « I nostri oneri economici non sopportano più del 5-6% ». Quindi, anche se questi operai fanno già un lavoro di categoria superiore, essi devono aspettare che scatti quella percentuale ».

In molte aziende, in dipendenza soprattutto della riconversione, si è cercato, al fine di assorbire almeno in parte le maestranze resesi libere dalle lavorazioni che erano cessate, di istituire dei corsi aziendali di riqualificazione.

Si citano in proposito le seguenti dichiarazioni.

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda meccanica di Torino*:

« Oggi i nostri futuri capi fanno un corso tecnologico di sei mesi e altri sei mesi in officina; quindi, sono sottoposti ad un esame che ci dà una certa garanzia di sicurezza.

Per proporre i dipendenti sorveglianti al grado di capo-squadra sorvegliante, facciamo proprio un apposito concorso ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica di Milano*:

« La nostra fabbrica ha istituito dei corsi allievi capi operai. L'anno scorso, infatti, sono stati chiamati i più bravi a parteciparvi. Questo corso è durato circa sette od otto mesi ».

Dal colloquio con un lavoratore della stessa *azienda*:

« Ho frequentato il corso e, dopo sei mesi, mi hanno passato capo operaio. Oggi sono addetto alla officina meccanica ».

Dalla memoria presentata dal *Sindacato provinciale dei lavoratori chimici (C.G.I.L.) di Livorno*:

« La azienda ha istituito dei corsi chiamati di qualificazione, che poco hanno di qualificazione e molto di scuola politica. Si intende di quella politica che fa piacere al padrone. Ciò in contrasto con l'articolo 8 del contratto collettivo di lavoro ».

Dalla memoria della direzione di una grande *azienda chimica di Catanzaro*:

« Con il progressivo sviluppo del sistema di corsi professionali, si cerca di far coincidere l'assolvimento di uno speciale corso preparatorio con la attribuzione delle maggiori responsabilità e della maggiore qualifica ».

23. - Principi affermati dalla giurisprudenza in tema di mutamento di mansioni.

In alcuni contratti collettivi è prescritta la forma scritta per il provvedimento con cui vengono affidate mansioni superiori affinché l'esercizio delle mansioni stesse attribuisca il diritto alla promozione. Tale norma è stata riconosciuta valida in relazione all'art. 31 del contratto

collettivo 4 giugno 1941 per il personale dipendente dalla direzione generale dell'*Istituto Nazionale delle Assicurazioni* (1). Decisione che, anche se a prima vista, suscita qualche perplessità, appare però giustificata quando si consideri il carattere particolarmente rilevante e impegnativo che rappresenta, per il datore di lavoro, l'esercizio, sia pure temporaneo, di mansioni più elevate.

È stato, altresì, affermato che « per effetto della clausola di cui all'art. 18 del contratto collettivo 1° gennaio 1953 per i dipendenti da aziende elettriche municipalizzate, il lavoratore che sia adibito a mansioni superiori ha diritto al riconoscimento della qualifica corrispondente allorché sia decorso il periodo di tempo previsto dall'art. 5 del contratto stesso, sempre che l'affidamento delle mansioni superiori sia stato legittimamente operato dagli organi aziendali abilitati a disporre del personale, in conformità agli ordinamenti interni degli enti pubblici economici » (2).

Altro interessante principio è quello della sentenza 23 febbraio 1954, n. 506 della *Suprema Corte* (3), la quale ha deciso che « il limite indicato nell'art. 2103 *Codice Civile* (4), secondo il quale la nuova mansione cui è stato destinato il lavoratore non può importare una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui, non è applicabile nel caso che il cambiamento *in pejus* costituisca l'effetto di una nuova disposizione del contratto collettivo di lavoro che abbia provveduto a diverso inquadramento della categoria cui appartiene il lavoratore ».

(1) *Cass.*, 12 maggio 1959, n. 1396, in *Giust. Civ.*, 1959, I, 1965.

(2) *Cass.*, 2 luglio 1958, n. 2362, in *Foro It.*, 1959, I, 987.

(3) *Cass.*, 23 febbraio 1954, n. 506, in *Mass. Giur. Lav.*, 1954, II, 307.

(4) v. nota 2, pag. 57.

CAPITOLO V

I DECLASSAMENTI ED I PASSAGGI A MANSIONI INFERIORI

Sommario: 24. - *Le cause dei declassamenti.* 25. - *Trasformazioni di impianti, nuove tecniche di lavoro, ridimensionamenti per crisi aziendali di settore.* 26. - *Scarso rendimento, incapacità dei lavoratori o infrazioni disciplinari.* 27. - *Inidoneità fisica del lavoratore per infortunio o malattia.* 28. - *Età del lavoratore.* 29. - *Rappresaglia.* 30 - *Infortuni e malattie a seguito di passaggi a mansioni inferiori.* 31. - *Riflessi economici e morali del declassamento.* 32. - *La retrocessione di lavoratori nel pensiero della dottrina e nella elaborazione della giurisprudenza.*

24. - Le cause dei declassamenti.

Uno dei problemi maggiormente dibattuti è quello della *retrocessione del lavoratore a mansioni inferiori*.

A volte, il passaggio avviene mantenendo al lavoratore la paga e la categoria afferente alle mansioni di provenienza, mentre, altre volte, si verificano, invece, licenziamenti con riassunzioni a paghe inferiori.

Le cause che provocano i *declassamenti* sono molteplici.

È ovvio che alcune di queste cause si possono collegare le une con le altre; ma è utile predisporre un quadro organico onde avere una esatta visione del problema.

Le cause, individuate nel corso della Inchiesta, possono essere così classificate:

- a) *trasformazione tecnologica degli impianti;*
- b) *scarso rendimento, incapacità dei lavoratori o infrazioni disciplinari;*
- c) *inidoneità fisica del lavoratore;*
- d) *età del lavoratore;*
- e) *rappresaglia.*

Nei paragrafi seguenti, si riportano le dichiarazioni raccolte nella Inchiesta su tali cause, onde poterle illustrare nella reale consistenza.

25. - Trasformazioni di impianti, nuove tecniche di lavoro, ridimensionamenti per crisi aziendali di settore.

Il problema della *trasformazione tecnologica degli impianti* si collega frequentemente con il problema del declassamento dei lavoratori addetti ai nuovi impianti.

Le cause della trasformazione degli impianti sono molteplici, e sono essenzialmente subordinate, sia alla continua tendenza ad una riduzione dei costi, sia all'introduzione di nuove tecniche produttive.

Purtroppo, queste necessità di carattere tecnico-industriale portano sovente a gravi conseguenze per gruppi di lavoratori, che devono subire il declassamento per non perdere l'occupazione.

I brani di colloqui registrati durante l'Inchiesta sono significativi in merito.

La C.I.S.L. di *Terni*, in una relazione riguardante uno stabilimento di una grande *azienda metallurgica*, ha fatto al riguardo presente:

« La società, per far fronte ai costi di produzione superiori a quelli della concorrenza, ha richiesto una serie di sacrifici alle maestranze che vanno dal trasferimento in altri stabilimenti sociali di circa 150 dipendenti — col declassamento di 23 operai, già avvenuto — alla sostituzione di un gruppo di inidonei con altrettanti familiari ».

Un lavoratore di una grande *azienda meccanica* di *Torino* ha così dichiarato:

— *domanda*: « Rispetto al lavoro che fa, diminuzioni di paga non ne ha avute quest'anno ? ».

— *risposta*: « Rispetto al lavoro che facevo sono tornato indietro. Mi hanno cambiato reparto. Prima ero caposquadra, ero capo-carico; poi il reparto è stato smantellato e mi hanno mandato a quello rottami dove lavoro meno ».

— *domanda*: « Che danno ha avuto da questo cambiamento ? ».

— *risposta*: « Quattro o cinquemila lire al mese ».

I dirigenti di una grande *azienda metallurgica* della *Valle d'Aosta* hanno segnalato la seguente situazione riguardante un loro stabilimento:

« Nel 1954, abbiamo adottato alcuni provvedimenti di organizzazione nel nostro stabilimento e, fra l'altro, vi è stata la riduzione di alcuni posti di lavoro con conseguente riadeguamento della qualifica

sindacale che deve essere mantenuta in caso di spostamento temporaneo ma non definitivo ».

La direzione di una grande *azienda metallurgica* della provincia di *Napoli*, in merito all'inquadramento dei macchinisti, si è così espressa:

« Bisogna tener conto che il numero dei macchinisti è superiore al numero delle locomotive in funzione in atto. Normalmente per ogni locomotiva vi è sia un macchinista e sia un agganciato. Può darsi che, per 2 o 3 elementi macchinisti, si sia reso necessario, in un certo periodo di traffico meno intenso, di utilizzarli come agganciatori. In tal caso, essi conservano la qualifica ed il trattamento economico di macchinisti, perdendo soltanto la indennità aziendale. Un macchinista si rifiutò di esercitare queste mansioni che considerava poco decorose. Fu, quindi, passato alla squadra rimpiazzo ed utilizzato per la manovra della « decauville ». Anche tale mansione fu considerata da lui non confacente alla sua qualifica, perché normalmente espletata da manovali specializzati ».

La direzione di una *azienda chimica* di *Milano*, a proposito delle nuove tecniche di lavoro, ha segnalato:

— *domanda*: « Si lamenta la tendenza a declassare le lavorazioni e di conseguenza l'individuo che le compie ? ».

— *risposta*: « È la tendenza generale, che proviene dallo studio preventivo delle lavorazioni e dalla suddivisione in operazioni elementari del montaggio ».

Nel memoriale della C.G.I.L. di *Pisa*, infine, si denunciano abusi che verrebbero giustificati con la trasformazione della mansione:

« In una *azienda meccanica* di *Pisa*, si licenziarono 30 operai perché, dopo alcuni anni di lavoro prestato, furono ritenuti incapaci ad adeguarsi ai nuovi metodi produttivi.

Dopo, però, se ne assunsero altri in loro sostituzione, privi di una qualificazione, ai quali venne assegnata la qualifica inferiore a quella che avevano i 30 licenziati.

Sempre in questa fabbrica, approfittando della avvenuta trasformazione della lavorazione, sono stati declassati 100 operai ».

26. - Scarso rendimento, incapacità dei lavoratori o infrazioni disciplinari.

Le aziende sostengono di aver voluto in alcuni casi limitarsi al semplice trasferimento del lavoratore a mansioni inferiori, mentre avrebbero potuto licenziarlo.

A volte, la retrocessione verrebbe effettuata, invece, a seguito di inattitudine del lavoratore alle mansioni affidate, riscontrata attraverso prove o esami psicotecnici.

Quanto sopra può desumersi dalle seguenti dichiarazioni.

Dal colloquio con la direzione aziendale di una grande *azienda chimica* di *Torino*:

« Ci sono anche spostamenti disciplinari; rarissimi, ma ci sono. Noi abbiamo il confezionatore a cui comunichiamo i difetti. Passa un mese, due, tre e continua con gli stessi difetti, allora lo cambiamo di posto. Poiché abbiamo uno scaglionamento di valori di paghe di posto abbastanza forte, evidentemente un cambiamento può provocare una riduzione.

Se un operaio guadagna 110-130.000 lire al mese, non possiamo spostarlo in posti che abbiano la stessa paga. Però, per un mese, lo teniamo allo stesso stipendio, intanto si cerca un assestamento e lo teniamo in un posto il più possibile vicino al guadagno del posto di provenienza ».

Dal colloquio con i rappresentanti della commissione interna della stessa *azienda*:

— *domanda*: « L'operaio può cambiare la qualifica in quanto è la direzione che decide il passaggio. Se un operaio chiedesse lui di passare di qualifica, ha la possibilità di fare un capolavoro? ».

— *risposta*: « Per la manutenzione, sì ».

— *domanda*: « Dopo un esame psicotecnico, è avvenuto che un operaio sia stato retrocesso di qualifica? ».

— *risposta*: « Sì ».

— *domanda*: « Però, non dovrebbe essere tolta la qualifica. L'operaio può essere spostato perché non ha i riflessi pronti, ma la sua qualifica non deve cambiare ».

— *risposta*: « Questo no. Possono anche metterlo a spazzare; ma è sempre qualificato ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Milano*:

« Prendevano un operaio, lo mettevano a fare il caposquadra, perché, a giudizio dell'ingegnere, avrebbe potuto assolvere questo nuovo compito. Dopo 5 o 6 mesi si accorgevano che non era adatto a quel lavoro, allora lo spostavano e gli mandavano una lettera di scarso rendimento.

Questo, a mio parere, è un controsenso, perché lo avevano assegnato loro ad un posto di maggiore impegno ».

Dal colloquio con i rappresentanti della C.G.I.L. di *Bergamo*:

« Il settore metallurgico è obbligato a lavorare in base a precise norme di produzione fissate dalla direzione.

Se l'operaio riesce a lavorare per quanto fissato dalla direzione, va bene; diversamente viene declassato, e perde la qualifica ».

Dai colloqui con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Torino*:

« Noi abbiamo casi di spostamento che non sono temporanei. Purtroppo lo sono da anni, perché, magari, l'operaio ha subito una infermità e non è più all'altezza del suo lavoro, e viene trasferito ad una officina che funziona da deposito nei momenti di crisi, in quanto c'è una eccedenza di manodopera.

Anziché arrivare a sospensioni e a licenziamenti, si tolgono gli operai dalla produzione e si spostano alla officina; ed essi conservano la categoria, rimettendoci però sui premi ».

27. - Inidoneità fisica del lavoratore per infortunio o malattia.

Notevoli sono le rimostranze dei lavoratori verso i provvedimenti di cui trattasi, specie quando essi siano determinati da infortuni o malattie contratti durante il lavoro.

A questo proposito, i datori di lavoro affermano che si tratta di personale, il cui rendimento è talvolta molto ridotto e che non può essere nella maggior parte dei casi computato neanche ai fini delle percentuali di invalidi prescritte dalla legge, perché la loro inabilità è inferiore al 40%, oppure in quanto non riconosciuta dipendente da cause di lavoro.

Hanno presentato protesta per il declassamento di lavoratori minorati, fra gli altri, le seguenti Organizzazioni:

Il *Sindacato provinciale dei lavoratori chimici* (C.G.I.L.) di *Livorno* si è, così, espresso:

« In una *azienda metalmeccanica* di *Livorno* esiste una altra norma che non vige in nessuna altra azienda della nostra provincia.

I lavoratori di certi reparti di produzione, quando raggiungono un certo grado di specializzazione, vengono assegnati alla categoria loro competente e rimangono in questi reparti diversi anni (dai 10 ai 20); poiché detti reparti in genere sono dannosi alla salute, i lavoratori dopo un certo periodo di anni sono afflitti da malattie croniche, derivate dal lavoro svolto in certi ambienti e non hanno più la possibilità fisica di continuare quel lavoro che, per tanti anni, hanno fatto a rischio della propria integrità fisica.

Ebbene quando ciò si verifica, la società sposta i lavoratori dal loro posto di lavoro, assegnandoli in genere a servizi esterni, togliendo loro la qualifica che si erano guadagnati consumandosi la salute, ed assegnando loro una qualifica inferiore. Diverse centinaia di lavoratori hanno subito questa triste sorte ed il sistema continua; quando ciò contrasta senz'altro con la morale ed anche con le norme contrattuali!

È evidente che se la azienda pensasse di più alla vita dei lavoratori, si preoccuperebbe di tutelarne meglio la salute con opportune riforme sociali che, in definitiva, poi tornerebbero tutte a vantaggio della azienda medesima ».

La U.I.L. di *Taranto* ha dichiarato:

« Si verifica che operai che subiscono una defezione fisica (t.b.c., coliti, ecc.) per motivi strettamente inerenti al lavoro espletato per un certo numero di anni, vengono declassati in categorie inferiori con relativo danno economico e morale.

Ad esempio, un operaio qualificato vetraio di I categoria, dopo un certo numero di anni, ammalatosi, venne declassato a manovale, mentre sarebbe stato logico lasciarlo nella stessa qualifica e categoria e principalmente con la stessa paga, perché la sua diminuita capacità lavorativa era dovuta a cause di servizio ».

La commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Milano* ha fatto presente quanto segue:

« La tecnica del lavoro è in continua evoluzione; si richiede, perciò, un conseguente aumento qualitativo, che tuttavia non viene riconosciuto dalla azienda.

Esiste, invece, in caso contrario, personale, che una volta esauritosi in lavorazioni nocive, viene declassato ».

Un lavoratore di una *azienda chimica* di *Milano* ha dichiarato:

« Prima di questo lavoro di fattorino, ero in questa stessa fabbrica come operaio specializzato. Ho, infatti, perso la indennità in conseguenza di aver svolto lavori nocivi.

Mi hanno messo a fare il fattorino, quando sono rientrato dal sanatorio dove ero stato ricoverato per t.b.c. ».

28. - Età del lavoratore.

Vi sono aziende che usano procedere a sostituzioni del personale anziano, in alcune lavorazioni, in particolare degli addetti al macchinario, con elementi giovani. A giustificazione di tali sostituzioni, viene adottata una più razionale ed economica utilizzazione delle macchine.

Alle lamentele dei lavoratori interessati, alcune aziende obiettano l'elevata età media delle maestranze, dovuta soprattutto alla scarsa possibilità di ricambio aziendale a causa della limitazione dei licenziamenti; nonché il notevole aggravio dei costi che da essa deriva per il diminuito rendimento che accompagna l'avanzare degli anni, specie per il personale operaio.

Tuttavia, le imprese che sono costrette per tali motivi ad effettuare declassamenti, si preoccupano di attenuare e limitare al massimo i danni economici e morali a cui vanno incontro i lavoratori declassati, sia lasciando a volte inalterata la paga, sia graduando nel tempo le riduzioni salariali conseguenti al passaggio a categorie inferiori.

Per quanto riguarda l'età media dei lavoratori, si citano le seguenti dichiarazioni:

La direzione aziendale di una grande *azienda chimica* di *Milano* ha fatto presente:

« Prescindendo dalle considerazioni umane, comprensibile aspirazione di uno stabilimento è quella di avere sempre personale giovane.

Nella azienda l'età media è di 40-41 anni. La nostra costante preoccupazione è stata quella di non effettuare grandi licenziamenti collettivi ».

La direzione di una grande *azienda metallurgica* di *Napoli*, a sua volta, ha segnalato la seguente situazione aziendale:

« Per quanto riguarda l'anzianità media, possiamo comunicare i seguenti dati:

- n. 12 operai con 5 anni di anzianità;
- n. 3 operai con 4 anni di anzianità;
- n. 39 operai con 3 anni di anzianità;
- n. 48 operai con 2 anni di anzianità;
- n. 58 operai con 1 anno di anzianità;
- n. 66 operai con anzianità inferiore ad un anno.

L'età media degli operai è, invece, di 55 anni ».

29. - Rappresaglia.

Da parte di alcuni lavoratori si pone l'accento sul fatto che parte dei declassamenti sarebbe dovuta, più che alle ragioni illustrate nei precedenti paragrafi, a motivi di rappresaglia politica e sindacale.

Si accusano, infatti, le aziende di voler creare per alcuni lavoratori situazioni insostenibili di disagio economico e morale al fine di provocare le dimissioni degli elementi non graditi.

Quanto sopra risulta dalla memoria presentata dalla *Federazione impiegati e operai metallurgici* (F.I.O.M.) (C.G.I.L.) di *Milano*:

« Un operaio, membro di commissione interna di una azienda, dopo 18 anni di lavoro nel reparto acciaierie, fu spostato per rappresaglia sul piazzale e adibito al trasporto del ferro. In questa mansione egli fu vittima di un infortunio tanto grave da richiedere l'amputazione della gamba destra ».

.

« Alcune aziende hanno istituito dei reparti speciali nei quali vengono confinati gli attivisti di una organizzazione sindacale, declassandoli professionalmente, e causando loro ampi danni economici. Uno di questi campi di concentramento è denominato reparto « esperienze »; un altro allo stabilimento è denominato reparto « S ».

Dalla memoria presentata dalla C.G.I.L. di *Siena*:

« Un operaio, dirigente sindacale, venne sospeso a tempo indeterminato, poi retrocesso di qualifica, nonché maltrattato da un dirigente

della azienda in presenza di altri lavoratori, per il solo fatto di aver domandato ad alcuni dipendenti della azienda le ragioni per le quali essi avevano lasciato il lavoro dopo l'orario previsto dal contratto e dalle consuetudini aziendali ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *raffineria petrolifera* di *Napoli*:

« È avvenuto che un lavoratore, avendo partecipato ad uno sciopero, dopo 3 giorni si è visto revocare la categoria di caposquadra; il che ha implicato per lui una riduzione di trattamento ».

Dichiarazioni analoghe sono state rilasciate nei colloqui con il *Sindacato provinciale dei lavoratori chimici* di *Massa Carrara*, con i lavoratori e la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Torino*, con i lavoratori di un *cantiere navale* di *Genova*, e dalla relazione presentata dalla *Camera del lavoro* di *Savona*.

30. - Infortuni e malattie a seguito di passaggi a mansioni inferiori.

Fra le conseguenze dei declassamenti, oltre la riduzione della paga ed il passaggio a categoria inferiore, i lavoratori annoverano un altro grave inconveniente quale la maggiore facilità di incorrere, nelle nuove mansioni affidate, in infortuni o malattie professionali, data la mancanza di attitudine ed esperienza.

Al riguardo, la commissione interna di una grande *azienda metallurgica* della provincia di *Napoli*, ha fatto presente:

« Avviene, come norma abituale, che i macchinisti addetti al traffico ferroviario vengano declassati ad agganciatori. E ciò, pur conservando loro il trattamento economico di macchinista.

Devesi aggiungere a tale proposito che la mansione di agganciatore richiede una capacità ed un allenamento per cui i macchinisti, esperti soltanto della condotta delle locomotive, possono andare incontro ad infortuni, lavorando, invece, da agganciatori ».

Un lavoratore di una grande *azienda meccanica* di *Milano* ha dichiarato:

« Io sono muratore, ma mi hanno mandato al decappaggio in mezzo agli acidi, e poi da tutte le parti. Due anni fa mi mandarono

alla tempra, ma poiché io al fuoco non ero mai stato e non vi ero abituato, mi ammalai.

Mi hanno tolto da quel posto, proprio quando hanno visto che non ce la facevo più ».

Risulta, infine, che alcune aziende hanno regolamentato i passaggi a mansioni inferiori con veri e propri accordi stipulati con le commissioni interne, che prevedono il mantenimento del trattamento retributivo o, in caso di risoluzione del rapporto per tale motivo, il riconoscimento di anzianità convenzionale ai fini di alcuni istituti contrattuali, l'accantonamento della indennità di anzianità, ecc.

Su tali accordi aziendali si sono, così, espressi i rappresentanti della C.I.S.L. di *Terni*:

« Subito dopo la guerra, era costante consuetudine che, quando l'attività siderurgica si fermava, gli operai addetti venivano sospesi dal lavoro.

Ad un certo momento, è stato stipulato un accordo aziendale in base al quale l'operaio siderurgico che, momentaneamente, veniva a trovarsi senza lavoro, doveva essere trasferito ai servizi generali. Per contropartita, però, gli operai meccanici trasferiti a reparti siderurgici venivano declassati a manovali comuni; conservavano tuttavia la retribuzione originale, ma la differenza veniva defalcata dal cottimo.

E ciò è in contrasto con l'art. 14 del contratto nazionale ».

La direzione di una grande *azienda chimica* di *Milano*, così, si è espressa:

« Esiste un accordo, stipulato con la commissione interna in sede di organizzazione sindacale, con il quale abbiamo garantito che i lavoratori che si sia costretti a declassare (alternativa preferibile al licenziamento), non lo saranno oltre un grado della loro categoria.

A tale riguardo, è da tener presente che il passaggio di mansioni connesso ai problemi di riconversione e ricostruzione post-belliche ha dato luogo a questi piccoli accorgimenti.

Al 30 giugno 1948, in questa fabbrica esistevano 581 muratori; e non c'è impresa in Italia che possieda una tale forza di edili. Oggi, ne abbiamo 207. Essi, in gran parte, si sono trovati a dover fare un cambio di mestiere. E così pure i falegnami e i poligrafici.

Subito dopo la guerra, noi abbiamo dovuto provvedere ad ampissime assunzioni, per ragioni di ordine sociale, e in parte anche per necessità di ripresa, con esigenze di ricostruzione relevantissime.

Invece di fare dei licenziamenti, si è cercato di metterne almeno una parte in produzione. Da allora ad oggi, noi siamo passati da circa l'80% di operai dipendenti da reparti di produzione e 20% di operai che erano ai servizi, all'87% e 13% ».

La commissione interna di una *azienda tessile* di Varese ha dichiarato:

« Vengono applicati i contratti collettivi della *Confindustria* ed il contratto cotoniero. Inoltre, vi sono particolari accordi aziendali che disciplinano il passaggio a mansioni inferiori, con la relativa liquidazione della indennità di anzianità maturata, limitatamente alla differenza tra la vecchia e la nuova retribuzione, senza che si dia luogo ad interruzione del rapporto di lavoro ».

31. - Riflessi economici e morali del declassamento.

Come già è stato rilevato nelle dichiarazioni precedentemente citate, il declassamento comporta dei gravi *riflessi di carattere economico e morale*.

Di *carattere economico*, perché al declassamento si può accompagnare una riduzione della retribuzione in corrispondenza della minore paga della categoria inferiore.

Di *carattere morale*, perché l'essere adibito a mansioni inferiori comporta una perdita di prestigio ed una umiliazione morale che sono particolarmente sentite dai lavoratori.

E questo riflesso negativo di carattere morale è particolarmente sentito anche quando il declassamento ha comportato solo un mutamento di mansioni, mantenendo al lavoratore, sia la paga precedente, sia la categoria afferente alle mansioni di provenienza.

Numerose sono le dichiarazioni raccolte su questo particolare aspetto, delle quali si riportano alcune tra le più significative.

Un lavoratore di una grande *azienda meccanica* di Torino ha fatto presente quanto segue:

« Nell'altro stabilimento ero specialista addetto alle esperienze; qui faccio l'addetto alle macchine. Economicamente non ci rimetto, ma moralmente sì. Avevo fatto due capolavori, ero stato premiato due volte, avevo sempre fatto il mio dovere, non avevo mai prestato alcuna attività né politica né sindacale. Nel novembre del 1954, mi dissero che avevano bisogno di un operaio in gamba in questo reparto. Non sapevo

cosa fare, non avevo mai messo le mani su di una macchina. Prima ero uno specializzato di I categoria. Qui non ho mai avuto alcun premio; come tutti gli altri compagni di lavoro. Ho sempre fatto il mio dovere, perché mi dovevano mandare qui così in fretta? Vorrei solo sapere il motivo di questo spostamento. Non ho avuto nemmeno il tempo di salutare gli amici ».

In tal senso si è espresso anche un operaio aggiustatore meccanico di una grande *azienda meccanica* di *Genova*:

« Mi consta che il salario che percepisco corrisponde al minimo di contratto. Non sono affatto entusiasta del fatto di essermi dovuto adattare a fare il falegname, per poter conservare un posto nella azienda, pur essendo aggiustatore meccanico ».

Può tuttavia accadere che, pur non subendo decurtazioni sulla paga base, il lavoratore, a seguito del passaggio definitivo a mansioni inferiori, venga a perdere il diritto a particolari corrisposizioni proprie delle mansioni di origine.

Sull'argomento, dal colloquio avuto con la commissione interna di una grande *azienda metallurgica* di *Napoli* si desume quanto segue:

« Alcuni operai specializzati passano ad operai comuni; e, nel nuovo reparto, svolgono le stesse mansioni di prima. Dopo alcuni mesi ritornano nello stesso reparto.

Ai fonditori, per esempio, si attribuisce la qualifica di specializzati, ma non li si considera più nella posizione particolare aziendale denominata "giornata fissa", che implica il godimento di particolari benefici sia per la speciale indennità di alloggio e sia in caso di malattia per il periodo di convalescenza di tre giorni ».

Analoga lamentela risulta dal colloquio avuto con i lavoratori di una grande *azienda meccanica* di *Torino*:

« Mi hanno trasferito in questo reparto, dal febbraio 1953. Da domani sono tre anni che sono il pioniere di questa sezione. Ero nella azienda da quasi 15 anni. Un giorno mi hanno chiamato ed il direttore del mio stabilimento mi disse che qui avevano bisogno di bravi operai. Ebbene, prima facevo l'attrezzista, qui faccio quasi il manovale. Mi hanno messo ad una vecchia macchina che abbiamo dovuto aggiustare. Dicevano che avevano bisogno di operai capaci di insegnare.

Ero di II categoria e avevo fatto tre richieste per passare in I; ma mi è stato sempre negato.

Circa la parte economica, prima avevo un super premio ad incentivo ed una paga base di punti. Qui perdo circa 2.000 lire al mese. E poi, ci sono i premi non corrisposti ».

La commissione interna della stessa *azienda* ha fatto presente:

« Ci sono degli operai che fanno un lavoro; ad un certo momento, vengono spostati. Così, ci rimettono alcune decine di lire all'ora, e ci rimettono anche moralmente, poiché, dopo aver tribolato anni per arrivare ad una determinata attività, devono indietreggiare.

Vi sono casi in cui viene effettuato — in costanza del rapporto di lavoro — un vero e proprio declassamento con mutamento della qualifica e con riduzione del trattamento retributivo ».

Sulla validità di tali provvedimenti aziendali, sono state espresse riserve da parte dei lavoratori e delle loro organizzazioni, dato che non ritengono sia consentito al datore di lavoro, in base alle vigenti regolamentazioni legislative e contrattuali, di modificare *in pejus* le condizioni del contratto in pendenza del rapporto di lavoro.

E ciò anche perché si verrebbe, in tal modo, a ledere dei diritti connessi con l'anzianità maturata dal lavoratore nella categoria o qualifica superiore.

Un operaio di una grande *azienda meccanica* di Milano, sull'argomento, si è così espresso:

« La qualifica è l'orgoglio dell'operaio. Io ho provato a fare qualche rimostranza, ma la direzione ha risposto che non è colpa sua, se è stata costretta a declassarmi ».

La C.G.I.L. di Roma, rispondendo alla domanda se un operaio, all'atto della declassazione, viene liquidato, ha dichiarato:

« No. C'è soltanto il passaggio dalla categoria superiore alla inferiore, e la conseguente diminuzione di salario ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metallurgica* di Napoli:

« Avviene che operai specializzati o qualificati addetti a determinati reparti vengano trasferiti al reparto di rimpiazzo e declassificati a manovali specializzati. A distanza di 8 o 10 mesi, alcuni di essi tornano ai reparti di provenienza. Viene restituita la qualifica di specializzato o qualificato; ma essi, mentre prima godevano della paga massima relativa alla propria qualifica, successivamente si vedono attribuita la paga minima della stessa qualifica.

Alcuni di questi casi, in seguito all'intervento della commissione interna, sono stati risolti con il riconoscimento della precedente retribuzione ».

Nei documenti allegati all'interrogatorio degli esponenti della C.G.I.L. di *Bergamo*, e riguardanti alcune *aziende industriali* della zona, si legge:

« Decine di operai, tra i quali molti con una anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni, sono stati declassati dalla loro qualifica ».

Risulterebbero, inoltre, casi di lavoratori che, all'atto del passaggio a mansioni inferiori, sono stati licenziati o invitati a dimettersi e riassunti *ex novo* con la categoria inferiore.

Pur potendosi ritenere tale criterio non in contrasto con le vigenti norme — sempre che, almeno, non sia provato l'intento di eludere norme imperative — gravi sono i danni che esso provoca al lavoratore, sia a causa della interruzione della anzianità di servizio, nei riguardi dei vari istituti contrattuali (ferie, periodi di conservazione del posto per malattia, indennità di anzianità, ecc.), sia per le diminuzioni delle retribuzioni.

Si riportano in proposito alcuni dati.

Dalle dichiarazioni di un rappresentante della commissione interna di una *azienda tessile* di *Varese*:

« Io prima avevo la qualifica di falegname. In seguito ad un infortunio alla schiena, sono stato passato in magazzino, con una paga che non raggiunge la metà di quanto percepivo in precedenza. Inoltre, ho perso tutta la precedente anzianità di servizio, dato che sono stato licenziato come falegname e riassunto come addetto al magazzino.

Quando un operaio deve cambiare reparto viene licenziato e quindi riassunto ».

Dal memoriale della *Federazione impiegati e operai tessili* (F.I. O.T.) (C.G.I.L.) di *Vicenza*:

« In un lanificio della zona, alcuni assistenti, prima stipendiati con la II categoria, sono stati licenziati e assunti con la qualifica di operai "carica lavori" ».

Dalla dichiarazione di un lavoratore di una *azienda meccanica* di *Genova*:

« Sono stato assunto nel 1924, ed ho raggiunto la qualifica di impiegato di II categoria. Negli anni scorsi sono stato licenziato, e poi riassunto come impiegato di III categoria ».

Dalla memoria della *Federazione impiegati e operai tessili* (F.I. O.T.) (C.G.I.L.) di *Milano*:

« Assai diffuso è pure l'uso di declassare dalla loro qualifica gli operai per retribuirli con salari inferiori, imponendo loro di farsi liquidare; il che comporta per il lavoratore la perdita della anzianità precedentemente maturata ai fini della futura messa in quiescenza ».

Analoghe dichiarazioni risultano, tra l'altro, dai colloqui:

- con i lavoratori di una *azienda raffinatrice di petroli* di *Piacenza*;
- con rappresentanti della C.G.I.L. di *Roma*;
- con i lavoratori e la commissione interna di una grande *azienda metallurgica* della *Italia Centrale*;
- con la commissione interna di una grande *azienda metallurgica* di *Napoli*.

32. - La retrocessione di lavoratori nel pensiero della dottrina e nella elaborazione della giurisprudenza.

Secondo il Santoro Passarelli (1), « la retrocessione del prestatore di lavoro, come ogni altro mutamento di qualifica, è possibile solo se consentita esplicitamente o implicitamente nel contratto di lavoro, anche durante lo svolgimento del rapporto di lavoro fin dove il prestatore d'opera non pregiudichi i suoi diritti indisponibili ».

Per la Riva Sanseverino (2), « ...la retrocessione rappresenta la ipotesi in cui la necessaria contrattualità viene ad avere particolare evidenza. Infatti, a meno che si tratti di retrocessione attuata come provvedimento disciplinare... è sempre necessaria l'esplicita adesione del lavoratore, perché l'imprenditore, il quale abbia constatato la necessità del passaggio ad una qualifica inferiore, non può, di sua iniziativa, far altro che risolvere unilateralmente il contratto, assoggettandosi al regime previsto per tale evenienza, e proporre al lavoratore un nuovo contratto avente per oggetto la nuova qualifica.

La circostanza che il prestatore non sia in grado di esercitare le mansioni della categoria per cui è stato assunto non autorizza l'imprenditore ad assegnarlo, con deliberazione unilaterale, a una categoria inferiore, con corrispondente riduzione della retribuzione. L'imperizia del lavoratore può eventualmente portare ad un licenziamento in tronco

(1) SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1957, pag. 156.

(2) RIVA SANSEVERINO, *Della impresa*, cit., pag. 248.

o anche ad un annullamento del contratto per errore sulle qualità della persona ».

Nello stesso senso si è più volte pronunciata la *Corte di Cassazione* (1) che ha ripetutamente affermato che, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, le parti possono stabilire nuovi patti in ordine alle mansioni e alla retribuzione del prestatore di lavoro, ma tali modificazioni debbono essere il risultato di un accordo espresso o tacito, e non della volontà unilaterale delle parti. Una volta accertata la volontà bilaterale di attribuire al lavoratore una determinata qualifica e di corrispondere al medesimo un determinato trattamento economico, l'obbligazione così perfezionata spiega necessariamente i suoi effetti per tutta la durata del rapporto, salva la possibilità di modificazioni per disposizioni di legge, ovvero, nei limiti consentiti dalla legge, per volontà concorde di entrambe le parti o per risoluzione unilaterale.

È stata anche, più volte, riconosciuta dalla giurisprudenza la necessità, per il datore di lavoro che voglia attribuire al suo dipendente qualifica e trattamento economico inferiori, di risolvere il rapporto di lavoro e di riassumere il dipendente licenziato, sottoponendosi da un canto agli oneri previsti per il caso di licenziamento e, d'altro lato, all'obbligo di proporre al dipendente licenziato, per averne il consenso, un nuovo e diverso contratto (2).

È stato, altresì, deciso che, allorché l'imprenditore abbia stabilito nuove condizioni contrattuali riducendo la retribuzione del dipendente, se costui abbia continuato a disimpegnare le sue mansioni senza proteste o riserve, prestando così acquiescenza alla modificazione obiettiva del rapporto, questo resta disciplinato a tutti gli effetti dalle nuove condizioni contrattuali. Si ha, in tal caso, una novazione oggettiva risultante in modo non equivoco dal tacito consenso del lavoratore (3).

La più recente giurisprudenza della *Corte Suprema* appare improntata a principî estremamente rigorosi, nel senso che alla condotta del dipendente, il quale si sia adeguato al mutamento *in pejus* operato dal datore di lavoro, continuando nella prestazione di lavoro, non può, se protrattasi nel tempo, non attribuirsi il significato inequivoco di adesione alla nuova disciplina pattizia del rapporto. Né, in tale

(1) *Cass.*, 25 ottobre 1955, n. 3487, in *Riv. Giur. Lav.*, 1956, II, 6; *Cass.*, 21 giugno 1949, in *Dir. Lav.*, 1949, II, 389, e giurisprudenza ivi citata.

(2) *App. Bologna*, 3 maggio 1955, in *Orient. Giur. Lav.*, 1955, 202.

(3) *App. Napoli*, 23 giugno 1954, in *Dir. Lav.*, 1954, II, 367.

ipotesi, la efficacia obbligatoria del nuovo vincolo giuridico, fondato anch'esso su base negoziale, può essere inficiata dalle proteste originariamente elevate, giacché la successiva condotta si è posta in inconciliabile contrasto con le proteste medesime, svuotandole di ogni contenuto sostanziale, e riducendole a mere espressioni formali soverchiate dalla poziore rilevanza che si deve riconnettere al perpetuarsi delle prestazioni lavorative, non disgiunte dalla percezione della nuova retribuzione (1).

La rigerosità di tale principî è, però, più apparente che sostanziale, e si riconduce sempre ad una adesione del lavoratore, alla formazione, cioè, di un nuovo vincolo contrattuale.

È anche da rilevare, inoltre, che le specie decise si riferiscono per la maggior parte a casi nei quali la prestazione di lavoro è continuata per un notevole lasso di tempo dopo il mutamento delle originarie condizioni; e che la rigerosità del principio è stata più volte temperata allorché la specie ne forniva la opportunità.

Così, è stato deciso che il silenzio del lavoratore deve essere valutato con particolare rigore al fine di poterne dedurre la accettazione delle modifiche imposte unilateralmente dall'altra parte (2).

Ed è stato ritenuto che la validità degli accordi modificativi *in pejus* del contratto di lavoro trovi un limite nelle disposizioni inderogabili di legge in materia di lavoro, in particolare in quelle concernenti la retribuzione (3).

(1) *Cass.*, 4 maggio 1961, n. 1003, in *Mass. Giur. Lav.*, 1961, 162, e in *Dir. Lav.*, 1961, II, 298, con nota introduttiva di SCORZA; *Cass.*, 10 marzo 1961, n. 546; *Cass.*, 14 febbraio 1961, n. 321.

(2) *Cass.*, 27 luglio 1960, n. 2183; *Cass.*, 16 febbraio 1956, n. 438; *Cass.*, 26 gennaio 1956, n. 221.

(3) *Cass.*, 7 novembre 1958, n. 3652; *Cass.*, 10 febbraio 1958, n. 418; *Cass.*, 4 maggio 1961, n. 1003.

CAPITOLO VI

GLI INTERVENTI DELLE COMMISSIONI INTERNE E
LE VERTENZE SINDACALI IN MATERIA DI INQUADRAMENTO

Sommario: 33. - *Gli interventi delle commissioni interne.* 34 - *Gli interventi delle Organizzazioni sindacali e relative vertenze.*

33. - Gli interventi delle commissioni interne.

Le caratteristiche di indeterminatezza e di genericità, che — come si è già rilevato — rivestono, nella maggior parte dei contratti collettivi di lavoro, le definizioni delle mansioni e la loro a volte dubbia attribuzione alle qualifiche, determina numerosi motivi di interessamento delle commissioni interne, che in base ai punti 1) e 2) dell'art. 2 dell'*accordo interconfederale dell'8 maggio 1953*, per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne, hanno diritto di intervento presso le aziende, per la tutela e la difesa degli interessi dei lavoratori.

Infatti, il citato articolo così recita:

ART. 2. — *Compiti delle commissioni interne e dei delegati di impresa.*

« Compito fondamentale della commissione interna e del delegato di impresa è quello di concorrere a mantenere normali rapporti tra i lavoratori e la direzione della azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla commissione interna:

— 1) intervenire presso la direzione per la esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli altri accordi sindacali, della legislazione sociale...

— 2) tentare il componimento delle controversie collettive e individuali di lavoro che sorgessero nella azienda ».

In base a tali norme l'attività delle commissioni interne è stata, in questi ultimi anni, laboriosa. Gli interventi che si sono avuti in materia di inquadramento, si possono ricondurre principalmente a due

grandi gruppi: interventi per passaggi a categorie superiori ed interventi per evitare, o ridurre, i declassamenti, o quanto meno regolarli con norme precise che li limitino nel numero e ne attenuino i relativi danni economici.

Inoltre, essi, sotto altro aspetto, si possono dividere in: interventi a favore di singoli lavoratori, che reputano di non essere adeguatamente inquadrati; e interventi a carattere collettivo, nei quali ultimi l'azione delle commissioni interne è rivolta al riconoscimento di posizioni relative a settori di lavorazione o a gruppi di lavoratori.

Si è notato, in proposito, che vi è maggior tendenza da parte delle direzioni aziendali — come si rileverà in seguito, da una dichiarazione della commissione interna di una grande *azienda tessile* di *Napoli* — a considerare più benevolmente le posizioni individuali che non quelle che interessino un complesso di lavoratori.

In tal caso, le aziende, o riducono il problema ad una serie di casi singoli, oppure rifiutano di trattare con le commissioni interne, rimandando le vertenze alle organizzazioni sindacali.

Circa i risultati e la utilità degli interventi non tutti sono d'accordo. Sembrerebbe che, mentre presso alcune aziende gli interventi delle commissioni interne non cadono nel vuoto e, spesso, si riesce a concordare con le direzioni aziendali su di un buon numero di casi in discussione, in molte altre aziende le commissioni interne non abbiano alcuna voce in capitolo.

La direzione di una grande *azienda chimica* di *Milano*, al riguardo, afferma:

« Qualche volta le commissioni interne chiedono notizie su questo o quel passaggio di categoria; allora si prende in esame il caso. In un nostro stabilimento, nell'ultimo biennio, abbiamo avuto un centinaio di passaggi di qualifica; e tutta la maestranza è portata ad un indice di qualificazione notevole.

Però, le definizioni contrattuali non sono rigide; perciò, spesso, danno origine a contestazioni da parte degli interessati e da parte della commissione interna.

Questi casi vengono discussi e risolti con larghezza. Altrove, per esempio, abbiamo solo un manovale comune ».

E la commissione interna sostanzialmente si trova d'accordo con la direzione. Infatti, sull'argomento, così si esprime:

« Sul problema dell'inquadramento abbiamo fatto un *referendum*. Su 2000 schede, abbiamo trovato 110 persone che non si ritenevano

esattamente inquadrate. A seguito della indagine, abbiamo potuto sistemare decine di posizioni, che non erano note né a noi né al servizio personale ».

E conclude la commissione interna: « Quando noi interveniamo, nel 90% dei casi otteniamo un esito positivo. Siamo dovuti intervenire un grandissimo numero di volte; in un discreto numero di casi abbiamo ottenuto esito positivo. In altri casi, la direzione ha svolto argomentazioni tali, da giungere alla conclusione di averli inquadrati esattamente ».

La direzione aziendale di una *azienda meccanica di Napoli* ha dichiarato:

« Riteniamo che le qualifiche, in linea di massima, corrispondano alle mansioni espletate secondo criteri obiettivi della direzione. Evidentemente vi sono, poi, valutazioni subiettive dei lavoratori, che non sempre sono improntate a tali criteri obiettivi.

Per altro, bisogna tenere presente che, nella nostra azienda, una parte notevole dei lavoratori non ha mansioni fisse e viene utilizzata nei vari reparti.

Comunque, facciamo presente che una revisione delle qualifiche vi è stata anche recentemente; per cui, raccogliendo in gran parte le segnalazioni della commissione interna, ci è stato un cambio di qualifiche per circa 70 lavoratori ».

Le suddette affermazioni trovano conferma in quanto risulta nel seguente brano di colloquio della commissione interna dello stesso *stabilimento*, dove è detto:

« La commissione interna è intervenuta in materia di qualifiche ed ha presentato proposte di cambio di qualifica per 100 nominativi; e, per la verità, di questi, 60 o 70 sono stati accordati.

Ciò ha permesso di equilibrare abbastanza le cose. In questi due ultimi anni, si sono avuti risultati favorevoli in questo campo ».

Sugli interventi positivi delle commissioni interne si hanno numerose attestazioni. Si citano, fra le altre, le seguenti.

La direzione di una *azienda metallurgica di Napoli*, così, si esprime:

« Del problema delle qualifiche si è molto spesso occupata la commissione interna nelle nostre riunioni. Oltre alle proposte di miglioramento delle qualifiche che ci vengono da capi-reparto, altre ci sono

venute dalla commissione interna. In genere, noi abbiamo finito col raccogliere tali proposte. Comunque, si è fatto ogni volta un esame approfondito della questione ».

Mentre una altra direzione aziendale, quella della citata *azienda tessile di Napoli*, così, sintetizza la situazione:

« Vi è ogni tanto qualche contestazione per casi isolati e su questi la commissione interna presenta delle segnalazioni che, ove siano fondate, vengono accolte ».

Il pensiero della commissione interna della stessa *azienda*, mentre concorda con quanto detto dalla società, per la risoluzione positiva dei casi violati, pone l'accento sulla posizione negativa da questa assunta di fronte alla soluzione di questioni collettive. Infatti, essa dichiara:

« Non sempre le qualifiche corrispondono alle mansioni effettivamente esercitate. La commissione interna dedica molta della sua attività alla risoluzione di questi casi. Quando si tratta di casi individuali, a volte, si riesce a raggiungere un accordo. Quando il problema è, invece, collettivo e riguarda un insieme di lavoratori, non riusciamo mai a realizzare il nostro obbiettivo. Vi sono molte decine di lavoratori che esplicano delle mansioni in relazione alle quali dovrebbero avere una qualifica superiore.

Quanto è detto per gli operai, vale anche per molti impiegati, per i quali il periodo di prova è molto prolungato al di là dei termini previsti dalla legge e dal contratto.

Per alcuni dei casi in discussione, si è avuta recentemente assicurazione che si sarebbe provveduto ».

Una affermazione del tutto positiva è, invece, quella della commissione interna di una grande *azienda meccanica di Napoli*, la quale così si è espressa:

« Vertenze vere e proprie individuali non ve ne sono. Vi sono stati dei piccoli problemi individuali che sono stati prospettati dalla commissione interna specialmente per le qualifiche che sono state risolte tutte favorevolmente ».

Anche una altra commissione interna, quella di un *cantiere navale di Palermo*, conferma gli effetti positivi del proprio intervento per il riconoscimento delle qualifiche. Così ha, infatti, dichiarato:

« Al cantiere le qualifiche in parte non erano state riconosciute, e noi abbiamo dovuto fare delle pressioni perché fossero date ad alcuni

dipendenti. Dobbiamo aggiungere che, per la massima parte delle richieste, siamo stati accontentati ».

Sempre sugli esiti positivi degli interventi delle commissioni interne per passaggi di categoria, si riportano, ad esempio, due attestazioni di lavoratori.

Il primo, salariato presso una *azienda metallurgica di Genova*, ha dichiarato:

« Mi è stata data, all'inizio, la qualifica di manovale comune. In seguito, per intervento della commissione interna, ho ottenuto quella di manovale specializzato ».

Il secondo, impiegato di una grande *azienda chimica di Milano*, così si è espresso:

« Appartengo alla II categoria e mi trovo bene. Ho dovuto ricorrere alla commissione interna per avere il passaggio di categoria, e l'ho ottenuto ».

Infine, dal documento presentato dalla *Federchimici*, aderente alla C.G.I.L., di *Napoli*, si ha una ulteriore attestazione di interventi positivi, anche se contrastanti, delle commissioni interne. In esso è detto, fra l'altro:

« Una parte non applicata del contratto collettivo è quella relativa alla assegnazione dei lavoratori alle qualifiche corrispondenti alle mansioni svolte. Diversi interventi delle commissioni interne vengono fatti contro tali violazioni; ma, soltanto dopo diversi mesi di discussione, si riesce a far corrispondere ad una certa parte di lavoratori aventi diritto la paga relativa alla loro effettiva qualifica ».

Anche per il mancato rispetto delle norme per il passaggio temporaneo a mansioni superiori, si sono avuti interventi di commissioni interne, in quanto spesso le norme stesse tendono ad essere ignorate dalle aziende.

In proposito si riporta il seguente brano, dalla memoria della commissione interna di un *cantiere navale di Napoli*, nel quale si dichiara:

« La direzione non rispetta il disposto dell'art. 14 del contratto nazionale relativo ai passaggi temporanei di mansioni. In diversi reparti, ancora oggi, vi sono operai che espletano, da anni, lavoro da operai qualificati e specializzati, e sono invece pagati da manovali specializzati e da operai qualificati.

La commissione interna, nonostante i suoi ripetuti interventi, deve dichiarare di non essere riuscita ad ottenere il rispetto della norma contrattuale ».

Analoghi interventi da parte di commissioni interne, sempre per il riconoscimento di temporaneo svolgimento di mansioni superiori, pure essi senza esito positivo, sono citati nella memoria presentata dalla C.G.I.L. di *Rosignano* (Livorno) in cui è detto:

« Ci sono stati alcuni casi nei quali la commissione interna, intervenendo, ha ottenuto il passaggio alla categoria superiore per alcuni lavoratori che, con qualifiche inferiori, esplicavano mansioni superiori. Nella maggior parte dei casi si verifica, però, il fatto che la direzione sposta dei lavoratori (manovali comuni o specializzati) dal loro lavoro per adibirli a lavori di categorie superiori, per un periodo che va da due a quattro mesi ed anche oltre, per rinviarli dopo al loro lavoro iniziale, senza retribuire loro il salario per la categoria superiore, nella quale avevano prestato la loro opera.

Da notare che detti operai, nella maggior parte dei casi, non sostituiscono lavoratori ammalati, ma sono chiamati ad operare esclusivamente per esigenze di lavoro per quello o per l'altro reparto ».

Ancora in materia di interventi per il riconoscimento di svolgimento temporaneo di mansioni superiori, si riporta il seguente brano di colloquio con la commissione interna di un *cantiere navale* di *Genova*, nel quale viene detto:

« Noi, i contatti con la direzione li abbiamo giornalmente. Tutti i giorni dobbiamo chiedere l'applicazione di questa o quella norma. Sui problemi collettivi noi possiamo dire che, in linea di massima, si applica il contratto. Nei casi individuali, invece, non sempre vengono applicate le norme contrattuali, malgrado che sia consuetudine che, se un lavoratore viene adibito a mansioni superiori, perché sostituisce un altro, dovrebbe avere il trattamento che percepisce l'altro ».

Per quanto concerne gli interventi per evitare o limitare i declassamenti, essi sembrerebbero avere minore possibilità di esito favorevole. Si cita, in proposito, il seguente brano tratto da una dichiarazione della commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Milano*, che così si esprime:

« Le commissioni interne sono intervenute più volte presso la direzione per quanto concerne declassamenti di operai con decurtazione dei salari. Per questo sono in corso vertenze ».

Analogo esito negativo si rileva negli interventi, in materia, della commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Milano* che, in un suo memoriale, così dichiara:

« Senza risultati è stata l'azione della commissione interna tendente ad impedire il declassamento delle lavorazioni che si risolvevano generalmente in una decurtazione delle retribuzioni dei lavoratori. Esso è completamente sottratto ad una seria contrattazione fra la commissione interna e la direzione ».

Sempre sullo stesso tema si cita quanto è risultato da un colloquio con un operaio di una *azienda tessile* di *Firenze*, il quale ha documentato il fatto che, « dopo che si è stati alla macchina alcuni anni, si è trasferiti in altri reparti a svolgere mansioni di qualifica inferiore.

In genere si è mandati a fare i facchini; e ciò perché la ditta preferisce avere alle macchine elementi giovani.

È vero che c'è la commissione interna che ben conosce la situazione; ma, purtroppo, la commissione interna stessa non è in grado, a causa della direzione aziendale, di porre rimedio a così grave inconveniente ».

Non sempre la possibilità di intervento da parte delle commissioni interne in materia di qualifiche è ammessa; mentre — come si è visto — in molte aziende la loro opera è coronata da successo, altrove, invece, l'intervento è appena tollerato e comunque gli effetti sono nulli, se non addirittura controproducenti, come ad esempio è stato dichiarato specificatamente dalla commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Torino*, in un brano di colloquio che qui si riporta:

« Sui passaggi di categoria, attualmente la parte meno qualificata ad intervenire è la nostra commissione interna; e direi quasi che ci asteniamo dall'intervenire, perché, quando qualche membro di commissione della nostra corrente azzarda a prendere le difese di un lavoratore in materia di passaggio alla qualifica superiore, il fatto equivale a condannare questo lavoratore a non passare di categoria ».

Sempre sull'atteggiamento negativo da parte delle aziende, si riportano alcune dichiarazioni da parte di membri di commissione interna e di altro rappresentante dei lavoratori.

Sulla inanità dei propri sforzi per giungere a qualche risultato positivo, così si è espressa la commissione interna di una *azienda chimica della Italia Centrale*:

« Per quanto riguarda i passaggi di categoria, la commissione interna si è invano adoperata presso la direzione aziendale, perché in determinati casi gli stessi venissero adottati. La direzione si è, però, rifiutata decisamente di prendere in considerazione richieste del genere ».

Da una risposta di un membro della commissione interna di una *azienda tessile di Varese*, risulta il completo esautoramento della medesima:

— *domanda*: « In rapporto alle qualifiche, quando, ad esempio, un manovale comune passa alla qualifica superiore, è la commissione interna che avanza la proposta, oppure la direzione agisce in base ai propri criteri ? ».

— *risposta*: « La commissione interna non c'entra affatto ».

Ancora lo stesso atteggiamento di negativa risulta dalla memoria del comitato di coordinamento di una *azienda chimica della Italia Centrale*, in cui si precisa:

« I passaggi di qualifica e di categoria vengono fatti discriminatamente senza interpellare la commissione interna, malgrado ci sia un accordo ben preciso al riguardo firmato nel 1947 ».

Dai documenti allegati al colloquio con gli esponenti della C.G.I.L. di *Bergamo* risulta quanto segue:

« La commissione interna non può discutere in modo favorevole sulle qualifiche operaie ed impiegatizie; anzi, di solito, quando si portano alla direzione argomenti del genere, ci si trova davanti ad atteggiamenti il più delle volte intransigenti e negativi, sulla giustezza delle richieste ».

Analoga situazione di intransigenza da parte delle aziende si desume dalla relazione di alcuni membri di commissioni interne aderenti alla *Federazione impiegati e operai tessili* (F.I.O.T.) (C.G.I.L.) di *Vicenza*, nella quale, fra l'altro, viene dichiarato su di un caso particolare riguardante una grande *azienda tessile* della zona:

« In questi ultimi giorni alcuni assistenti (stipendiati di II categoria in base a un accordo di migliore favore) sono stati licenziati e riassunti con qualifica di « carica lavori » (operai), imponendo loro di non rivolgersi alla commissione interna ».

A conclusione si cita la dichiarazione di un lavoratore di una *azienda chimica di Venezia*, che così si è espresso sul suo caso specifico:

« La qualifica è inferiore alle effettive mansioni svolte. La commissione interna si interessa, ma il padrone non le dà alcun ascolto ».

34. - Gli interventi delle Organizzazioni sindacali e relative vertenze.

Alcune volte, quando in sede aziendale non si riesce a raggiungere un accordo, si deferiscono le questioni alle Organizzazioni sindacali.

Sull'argomento si riporta quanto è stato dichiarato da alcuni membri di commissione interna della già citata *azienda chimica di Venezia*, i quali così si sono espressi:

Un primo rappresentante ha detto:

« Abbiamo svolto interventi presso la direzione per le qualifiche, ma senza risultato. L'intervento è stato portato all'Associazione industriali. I dirigenti non si sono, però, nemmeno presentati. Gli argomenti di esame sono sempre le qualifiche in quanto il 90% del personale è considerato manovale comune ».

Un altro membro ha, così, ribadito:

« Circa il cambio di qualifica ritengo di aggiungere che abbiamo fatto delle richieste in via amichevole, in sede aziendale, ma non si è ottenuto niente. Siamo, poi, intervenuti presso le Organizzazioni sindacali, la direzione è stata invitata a presentarsi, ma non è comparsa affatto. L'azienda sostiene che non abbiamo diritto a qualifiche e che il nostro lavoro deve essere considerato semplicemente da manovale. Questo è in contrasto con quanto specificato dal contratto di lavoro che prevede, per le nostre mansioni, la qualifica di equiparati ».

Le controversie trasferite sul piano sindacale sono spesso determinate da elementi obiettivi: come la scarsa chiarezza di alcuni contratti collettivi in materia di assegnazione di qualifica alle categorie, o perché, a causa della evoluzione tecnica, possono essere sorte nuove mansioni, che ancora non hanno trovato un esatto inquadramento contrattuale.

Interessante quanto — sulla genericità di alcuni contratti collettivi di lavoro in materia di definizioni di qualifiche, che danno luogo a

contestazioni — è stato dichiarato dai rappresentanti della C.G.I.L. di *Torino*:

« Abbiamo, poi, dei settori particolari e dei contratti che si prestano a tutte le possibili deformazioni, perché tracciano solo delle linee, senza considerare tutte le questioni di qualifica.

Uno dei fatti più gravi è, infatti, quello delle qualifiche, anche perché il lavoratore non può difendersi in contraddittorio ».

Tale concetto è ribadito anche dalla commissione interna di una grande *azienda tessile* di *Vicenza*, che pone l'accento sulla duplicazione di uguali mansioni per qualifiche differenti; essa, infatti, così, si esprime:

« Esistono, tuttavia, mansioni svolte dallo stesso lavoratore, che non sono contemplate in forma ben definita e talvolta anche ripetute in qualifiche diverse, per cui danno luogo a contestazioni, e finiscono sempre per essere classificate nella qualifica inferiore a tutto danno economico dei lavoratori interessati ».

Nelle vertenze, in linea generale, predomina il carattere collettivo. I lavoratori, secondo il loro punto di vista, fatto proprio dai loro rappresentanti sindacali, sarebbero erroneamente inquadrati, non tanto in quanto esplichino determinate mansioni che non vengono loro riconosciute, ma in quanto — non essendo facilmente determinabile la categoria di appartenenza della loro qualifica, per la genericità, più volte denunciata, delle definizioni contrattualistiche in materia — i datori di lavoro tenderebbero ad incasellarli nelle categorie inferiori.

E ciò si è potuto arguire dal brano precedente, relativo ai colloqui con la commissione interna di una *azienda tessile* di *Vicenza*; ed è ancor più puntualizzato per il caso dei disegnatori meccanici di una *azienda mineraria sarda*, dove, però, il Collegio tecnico-territoriale, chiamato a decidere, ha dato ragione alla azienda.

Così risulta dalla seguente risposta alla tematica presentata dalla direzione della *miniera* stessa:

« Gli impiegati addetti allo svolgimento delle mansioni di disegnatori meccanici, nel 1953 instaurarono vertenza sindacale, rivendicando la seconda categoria impiegatizia. Convocato nel giugno 1954 il Collegio tecnico-territoriale, questo respinse la richiesta ».

La scarsità di vertenze a carattere individuale in sede sindacale dipende anche dal fatto che, mentre per le questioni singole, da parte

di molte aziende, si cerca di raggiungere accordi direttamente con le commissioni interne, nelle questioni di carattere collettivo, invece, vi è la tendenza da parte delle aziende di non voler entrare in discussione con le commissioni interne, ma di demandare il compito di instaurare ed eventualmente dirimere le vertenze alle competenti rappresentanze sindacali.

Al riguardo, si cita quanto è stata dichiarato dalla commissione interna di una grande *azienda tessile* di *Napoli*, la quale così si è espressa:

« Nelle riunioni con la direzione, molte questioni da noi sollevate — che si riferiscono a casi individuali di paghe, di qualifiche, di cambio reparto, ecc. — effettivamente sono state definite e risolte.

Quando, invece, vogliamo trattare delle questioni di carattere collettivo, di maggior rilievo, ci troviamo di fronte ad una posizione di rigidità, tanto che dobbiamo passare la questione alle Organizzazioni sindacali, perché la trattino con l'Unione industriali. Infatti, in tale materia, la direzione non prende mai la iniziativa di risolvere le eventuali questioni, ma le deferisce sempre alla Unione suddetta ».

Circa una presunta relativa scarsità di vertenze i lavoratori dichiarano che esse sarebbero più numerose di quelle che sono in effetti, ma che non le instaurano per timore di rappresaglie.

Sull'argomento si riporta il seguente brano tratto dal promemoria presentato dalla *Federazione provinciale minatori* (C.G.I.L.) di *Cagliari*, relativo ad una *miniera* della zona, nel quale è detto:

« Per la considerazione che tutto quanto esiste nell'ambito della miniera è di proprietà della azienda, pochi sono i lavoratori che hanno il coraggio di avanzare dei reclami alla direzione aziendale, tanto è grave la preoccupazione di questi ultimi, oltre a tutto, di vedersi un domani senza occupazione, non essendovi altre possibilità nel centro in quanto tutto — spacci, case, ambulatori — è di proprietà della azienda, per cui la perdita del posto significherebbe lo sfratto dalla abitazione, l'allontanamento del lavoratore e della sua famiglia dalla località ove ha sempre vissuto e, nella maggioranza dei casi, è nato ».

Sempre sullo stesso tema, verte la dichiarazione di un lavoratore di una grande *azienda chimica* di *Milano*, il quale così si è espresso:

« Qualche anno fa 17 operai hanno protestato per il passaggio di qualifica, ma la direzione li invitò ad iniziare la vertenza sindacale. Qualche volta, però, l'operaio ha paura di farlo ».

Da parte delle aziende, si sostiene che la scarsità delle vertenze si pone in relazione al generale adempimento dei contratti collettivi di lavoro, da parte padronale; e che, specificatamente per il problema dell'inquadramento, le inosservanze sono pressoché nulle.

Si riporta in proposito quanto è detto nella memoria presentata dalla direzione aziendale della citata grande *azienda chimica* di Milano, che così si esprime:

« Talvolta le commissioni interne rappresentano la posizione di qualche lavoratore, ma i motivi sono piuttosto economici (desiderio del lavoratore di migliorare la propria retribuzione) che non obiettivi (mancato riconoscimento della qualifica in relazione alle mansioni esercitate), tanto è che al riguardo non abbiamo avuto alcuna contestazione in sede sindacale né alcuna vertenza ».

Sempre sulla scarsità delle vertenze in materia di qualifiche, la *Associazione industriali* di Livorno ha precisato:

« Vertenze di carattere collettivo non ve ne sono, mentre qualche vertenza individuale riguarda le qualifiche ».

I rappresentanti della *Associazione industriali* di Salerno, sull'argomento, dichiarano:

« Le vertenze insorgono soprattutto in merito alla attribuzione delle qualifiche che i lavoratori chiedono di grado maggiore, interpretando le proprie mansioni secondo un punto di vista personale non sempre rispondente ai requisiti richiesti ».

Si può, infine, riportare quanto esposto nel pro-memoria presentato dall'*Ufficio regionale del lavoro* di Cagliari, per il particolare settore minerario:

« Nel ramo minerario qualche vertenza ha avuto per oggetto questioni di assegnazione di qualifica ».

Un altro motivo che sta alla base delle vertenze in materia di qualifiche, è quello dei cosiddetti *declassamenti*, i quali — come si è precisato in altra parte — sono giustificati dalle aziende con ragioni tecniche ed economiche; mentre i lavoratori, dal canto loro, sono del parere che si tratterebbe di declassamenti abusivi e che non mancherebbero anche quelli fatti per rappresaglia.

Vertenze per declassamenti sono state fatte in una grande *azienda meccanica* di *Milano*, come risulta dalla seguente dichiarazione della commissione interna:

« Le commissioni interne sono intervenute più volte presso la direzione per quanto concerne declassamenti di operai. Per questo sono in corso molte vertenze ».

In una altra grande *azienda chimica* di *Milano*, la commissione interna, così, si è espressa circa la soluzione data al problema:

« Nel caso che un operaio venga spostato in una altra categoria inferiore, egli perde la sua qualifica personale ed assume la qualifica del lavoro che va a fare. Ne è conseguita l'instaurazione di una vertenza ed è stato raggiunto un accordo in materia.

Infatti, mentre prima tutti i lavoratori da declassare venivano licenziati e riassunti *ex novo*, ora la commissione interna ha stipulato un accordo per cui la liquidazione non viene data — e, quindi, non vi è un vero e proprio licenziamento — ma viene accantonata ».

Ciò avviene anche in altre aziende, fra cui una grande *azienda metallurgica* della *Italia Centrale*, la cui commissione interna ha denunciato il seguente sistema adottato da quella società per attuare i declassamenti:

« Nei mesi passati abbiamo assistito ad un fatto specifico. Il contratto nazionale degli equiparati non prevede declassamenti, ma considera eventualmente il licenziamento.

La direzione ha risolto il problema trattando direttamente con il dipendente, al quale ha fatto un ragionamento di questo genere: « Voi non potete essere più capi operai; d'altra parte, abbiamo la necessità assoluta di rinnovare i quadri direttivi e, per questo, abbiamo assunto i periti tecnici. Noi comprendiamo le difficoltà della vostra situazione, e non vorremmo trattarvi male; però bisogna che voi accettiate di dimettervi volontariamente. Noi vi diamo la liquidazione completa e vi assumiamo in qualità di operaio.

A seguito di ciò, tutti, quindi, hanno accettato il licenziamento e non il declassamento.

C'è stato, però, un dipendente del settore produzione piccola e media fucinatura, al quale questa soluzione non è andata bene, ed ha pertanto promosso una vertenza che è attualmente in corso ».

CAPITOLO VII

LE DICHIARAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
NAZIONALI DI CATEGORIA

Sommario: 35. - *Il questionario inviato dalla Commissione parlamentare di inchiesta: a) risposte delle Organizzazioni sindacali nazionali del Settore Industria. 36. - b) risposte delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria degli altri Settori merceologici (Comunicazioni e Trasporti, Commercio, Credito e Assicurazioni, Statali e Parastatali, Agricoltura).*

35. - Il questionario inviato dalla Commissione parlamentare di inchiesta: a) risposte delle Organizzazioni sindacali nazionali del Settore Industria.

La Commissione parlamentare di inchiesta inviò a tutte le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria un questionario la cui tematica per le qualifiche era la seguente:

« *Specificare il grado di osservanza del seguente istituto contrattuale: « qualifiche e passaggi di categoria », segnalando, inoltre, eventuali problemi particolari di categoria ».*

Nel presente Capitolo vengono riportate le risposte suddivise nei vari « settori merceologici ».

La documentazione raccolta è di notevole interesse in quanto rappresenta il pensiero ufficiale delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria, le quali sono le dirette responsabili delle modalità di inquadramento attraverso la stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Settore Industria

Dalla relazione della *Federazione impiegati e operai metallurgici (F.I.O.M.) (C.G.I.L.)*:

« Circa le qualifiche ed i passaggi di categoria si osserva una tendenza generalizzata da parte degli industriali a mantenere la qua-

lificazione dei lavoratori al di sotto del livello che corrisponderebbe alle mansioni singolarmente svolte.

Si nota, in generale, una sempre più elevata percentuale di classificati nella categoria manovali specializzati, e sempre minori passaggi alle categorie di operai qualificati e specializzati.

Nella categoria dei manovali specializzati sono classificati anche operai che, per la preparazione professionale o di lavoro necessaria allo svolgimento delle mansioni cui sono adibiti e comunque per le mansioni stesse che svolgono, dovrebbero essere classificati nella categoria superiore.

Nella categoria dei manovali comuni si tende a classificare, non solo lavoratori che — come da contratto — « in genere compiono lavori di pulizia e trasporto a mano di materiale ed altri simili lavori », ma anche operai che svolgono mansioni di carattere diverso e di livello superiore, anche in squadre di produzione.

Per le operaie, si rileva, inoltre, la stessa tendenza ad una classificazione inferiore a quella corrispondente alla effettiva prestazione, classificando in seconda categoria operaie di prima, e in terza lavoratrici di seconda categoria. Inoltre, diverse operaie svolgono un lavoro di eguale valore e mansioni completamente eguali a quelle dell'operaio qualificato e anche specializzato, ma non viene loro riconosciuta la qualifica inerente alle mansioni svolte perché contrattualmente non è ancora acquisito il principio di categorie unificate senza distinzioni di sesso.

Inoltre, è da segnalare un tipo di declassamento morale politico-sindacale; numerosi sono, infatti, i casi di operai qualificati e specializzati che sono stati adibiti a mansioni di attesa o a lavori di semplice pulizia per presunte esigenze tecniche.

Circa i passaggi di categoria sono da ricordare le difficoltà che si incontrano, sia per far riconoscere i passaggi giustificati da acquisizione di fatto della qualifica in ragione delle mansioni svolte, sia perché avvengano regolarmente i passaggi di categoria da apprendisti ad operai qualificati.

Come problema particolare della categoria, in rapporto alle vaste trasformazioni produttive in atto e ancora prevedibili ed alla crescente organizzazione del lavoro, segnaliamo la tendenza ad un superamento delle qualifiche tradizionali per arrivare alla valutazione delle singole mansioni. Tale valutazione non può basarsi sul solo tradizionale fatto della capacità professionale, ma deve tenere conto anche della inten-

sità del lavoro assegnato, monotonia, pericolosità, responsabilità per gli attrezzi e per il prodotto maneggiato, fattori di attenzione, agilità, destrezza, ecc. Si arriva, così, alla determinazione di livelli salariali differenziati detti « paghe di posto ».

Negli stabilimenti siderurgici sono tradizionalmente in atto le cosiddette « paghe di posto », che vengono determinate azienda per azienda e ratificate poi, in forza del contratto collettivo, dalle Organizzazioni sindacali di categoria.

L'osservazione principale da fare in rapporto a questa valutazione delle singole mansioni, fermo restando il necessario rispetto dei minimi salariali ad esse corrispondenti sulla base delle categorie tradizionali, è quello che concerne le modalità di attuazione.

Il padronato, cioè, si arroga, oggi, il diritto di determinare autonomamente, senza contrattazione e senza possibilità di controllo da parte delle rappresentanze dei lavoratori, sia il numero dei fattori sulla cui base effettuare la valutazione delle mansioni, sia i criteri di ponderazione del loro valore agli effetti della valutazione globale, sia infine la valutazione di fatto del grado di presenza di questi fattori, nella singola mansione da valutare.

Con il sistema delle classi e della valutazione soggettiva della mansione come intendono attuare gli industriali, i lavoratori perdono ogni garanzia per la salvaguardia delle loro qualifiche; e ciò apre la strada al declassamento, a possibili abusi e discriminazioni ed appare tanto più ingiustificato in quanto, a sostegno della opportunità di introdurre questi nuovi elementi di retribuzione, si accampa il loro valore di maggiore oggettività e aderenza alle singole situazioni del lavoro. Non dovrebbe esservi, dunque, nessun timore a rendere le rappresentanze dei lavoratori partecipi della sua elaborazione ed attuazione.

È, dunque, innanzitutto necessario che sia garantita la pubblicità dei criteri in base ai quali le aziende intendono procedere alla valutazione delle mansioni; ed in secondo luogo che, alle rappresentanze dei lavoratori, sia comunque garantita anche in questa materia piena possibilità di intervento, di contrattazione e di controllo ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana metalmeccanici* (F.I.M.) (C.I.S.L.):

« L'istituto — che del contratto collettivo di lavoro costituisce la parte basilare — è quello relativo alla assegnazione di categoria, in attinenza al quale viene aggiudicata la retribuzione ed operano differenziatamente, almeno per gli impiegati, alcuni degli istituti normativi.

Per quanto riguarda gli operai, per i quali vigevano in precedenza definizioni di categoria diversamente formulate da regione a regione o da provincia a provincia, con il *contratto nazionale del 21 giugno 1956* si è pervenuti ad un ordinamento unificato sul piano nazionale, in modo da eliminare eventuali difformità di criteri di classificazione, fra l'una e l'altra provincia. Ma, dato l'uso quasi ventennale di pur sempre analoghi criteri contrattuali di classificazione e la chiarezza della formulazione odierna in materia, nella generalità delle aziende metalmeccaniche aderenti alla Confederazione Generale della Industria Italiana — e, per la verità, anche in gran parte di quelle aderenti alla *Confapi* — è assegnata agli operai la categoria spettante ed i limitati casi di divergenza al riguardo si manifestano, per lo più, per l'attribuzione di categoria agli operai addetti ad attività marginali, per cui si tende da parte industriale ad assegnare, ad esempio, la categoria inferiore di manovale specializzato, anziché quella di operaio qualificato, che il lavoratore ritiene gli competa, oppure si manifestano opposte tesi sulla spettanza o meno della categoria più elevata di operaio specializzato.

Suscettibile di divergenza è talvolta anche la attribuzione di categoria per gli addetti a mansioni discontinue, assegnabili, a seconda degli incarichi, ai gruppi A, B, o C, che, agli effetti retributivi, sono rispettivamente assimilati alle categorie: operai specializzati, operai qualificati e manovali specializzati.

Risolutivo per le divergenze in materia sarebbe il deferimento ad una apposita commissione tecnica, ma l'Organizzazione imprenditoriale, contraria per principio e per convenienza a sottostare a risoluzioni adottate all'infuori di essa, tanto ha fatto finché le è riuscito di abrogare anche la formula del *contratto nazionale metalmeccanici del 30 luglio 1936*, che stabiliva appunto il deferimento delle divergenze relative alla assegnazione della categoria ai singoli operai, ad un organo tecnico composto da un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni sindacali locali degli industriali e dei lavoratori interessate, presieduto da persona a ciò delegata dall'Ispettorato del Lavoro.

Gli impiegati sono ripartiti contrattualmente, con le parziali definizioni in appresso indicate:

— *1ª Categoria* — Vi appartengono gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive o che richiedano una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di

iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'impresa.

— 2ª *Categoria* — Vi sono compresi gli impiegati di concetto di ambo i sessi, tecnici ed amministrativi.

— 3ª *Categoria* — È costituita dagli impiegati d'ordine di ambo i sessi, tecnici ed amministrativi, distinti in due gruppi: A e B.

Appartengono al « gruppo B » gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, adibiti a mansioni che non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio. A titolo di esempio, sono indicati come appartenenti a tale gruppo B, quelli che esercitano le attività di: dattilografo, archivista, scritturale o copista, comptometrista, lucidista, pantografista di sala di disegno.

Sarebbero ovviamente opportune, oltre che utili, specificazioni ed esemplificazioni più complete, atte ad orientare le parti interessate, e cioè tanto gli imprenditori (non sempre e non tutti idonei ad una appropriata e disinteressata aggiudicazione) che i lavoratori, nella obiettiva attribuzione della categoria o del gruppo di appartenenza. Ma è stata vana, in sede di stipulazione del contratto collettivo nazionale impiegati, ogni argomentazione ed ogni insistenza da parte dei rappresentanti la scrivente Federazione nazionale, di fronte alla preordinata e sistematica opposizione della parte imprenditoriale che è stata assolutamente tetragona ad ogni anche limitata formulazione oltre quelle sopra riportate per la prima e terza categoria.

In attuazione del primo *contratto nazionale per gli impiegati della industria del 5 agosto 1937*, constatata fin d'allora l'avversione imprenditoriale ad una confacente regolamentazione della materia, le parti avevano accolto la proposta del competente Ministero del tempo, pervenendo all'*accordo interconfederale 20 luglio 1939*, con il quale si stabiliva di demandare all'esame di un Collegio tecnico le divergenze relative alla appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle categorie stabilite dal predetto contratto collettivo nazionale impiegati.

Il Collegio tecnico doveva essere composto in ogni provincia da un rappresentante per ciascuna delle Unioni provinciali degli industriali e dei lavoratori interessate, e presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Capo Circolo competente. L'accordo stesso stabiliva i compiti del Collegio tecnico, il quale aveva facoltà di procedere ai sopralluoghi ed accertamenti reputati opportuni e necessari; e,

qualora il prestabilito tentativo di conciliazione non fosse riuscito, l'organo stesso doveva in apposito verbale sottoscritto dai membri componenti, formulare il motivato parere ed indicare la categoria o la qualifica da assegnarsi all'interessato.

Le decisioni adottate a unanimità dal Collegio tecnico, pur non avendo carattere di arbitrato, venivano generalmente accolte ed applicate, anche perché il Magistrato le avrebbe fatte proprie nel caso in cui la stessa questione fosse stata portata in giudizio.

Con l'abrogazione dell'ordinamento corporativo, fu possibile alla parte imprenditoriale di liberarsi anche del Collegio tecnico impiegati, promuovendone in sede giudiziaria la decadenza, su motivazione che era venuto meno il presupposto della Organizzazione sindacale unica giuridicamente riconosciuta, alla quale specificatamente era demandata la designazione dei componenti il Collegio stesso. Né fu possibile ottenere che, nel nuovo contratto per gli impiegati della industria metalmeccanica, fosse istituito un analogo procedimento per la definizione delle divergenze in materia di qualifica e di assegnazione di categoria, che nel campo impiegatizio, ed anche per quanto riguarda la categoria speciale, si manifestano con frequenza maggiore di quanto non avvenga per gli operai. Ed è comprensibile come assai raramente un lavoratore, in permanenza del rapporto, azzardi un ricorso al Magistrato per ottenere l'assegnazione di categoria che egli ritiene di sua pertinenza e che l'azienda non gli riconosce ».

Dalla relazione presentata dall'*Unione italiana lavoratori metallurgici* (U.I.L.M.) (U.I.L.):

« I passaggi di categoria non possono essere controllati dalle Organizzazioni sindacali, in quanto, in pratica, vengono fatti ad esclusivo arbitrio dei datori di lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla *Delegazione industriali metalmeccanici*:

« Nulla da osservare per quanto attiene al grado di osservanza degli istituti elencati, in quanto in materia vi è stata applicazione normale delle disposizioni di legge e contrattuali.

Nessuna vertenza, d'altra parte, è stata instaurata sulle questioni di cui trattasi da parte delle organizzazioni nazionali dei lavoratori ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori chimici* (F.I.L.C.) (C.G.I.L.):

« Per quanto attiene alla attribuzione delle qualifiche, da ogni dove viene lamentato, da parte dei lavoratori e delle commissioni

interne, che le direzioni riservano soltanto a sé il diritto di decidere in proposito, di modo che si denuncia un largo fenomeno di sottoqualificazione dei lavoratori.

L'unilaterale uso delle direzioni del potere di assegnare ai lavoratori la qualifica spettante consente di sviluppare una azione di discriminazione e di pressione verso le maestranze ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione chimici e petrolieri* (C.I.S.L.):

« La materia delle *qualifiche* e dei *passaggi di categoria* è regolata dalle norme dei contratti collettivi, ma senza complete elencazioni per quanto concerne l'inquadramento nelle qualifiche del personale, limitandosi le predette norme a stabilire criteri generali per l'inquadramento, con la aggiunta di esemplificazioni limitate per quanto concerne la definizione delle condizioni del diritto al passaggio di categoria o qualifica.

In dipendenza di tali incompletezze, i motivi di contestazione circa inquadramenti e passaggi di categoria sono in numero rilevante.

Le regolamentazioni contrattuali dei settori considerati non prevedono per altro norme per la definizione delle controversie in materia ».

Dalla relazione presentata dalla *Unione italiana lavoratori chimici* (U.I.L.C.) (U.I.L.):

« Le norme contrattuali sulle *qualifiche* e sui *passaggi di categoria* non tutelano efficacemente i lavoratori; ed il problema relativo è, per tutti i lavoratori dei settori chimici, ad arbitrio del datore di lavoro.

Mentre negli anni 1945-1948 era stata fatta in accordo fra le parti una superclassificazione, oggi invece esiste esattamente il contrario.

Una delle rivendicazioni costanti presentate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori è la trasformazione del sistema di attribuzione delle qualifiche con l'introduzione del sistema della *job evaluation* ».

Dalla relazione presentata dal *Sindacato nazionale fibre tessili artificiali* (C.I.S.NA.L.):

« I vari istituti contrattuali sono osservati ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale della industria chimica* (ASCHIMICI) (Confindustria):

« Rarissime sono state le controversie collettive riguardanti *qualifiche* e *passaggi di categoria*, ferie e festività, scatti e premi di anzianità, indennità varie, trattamento di malattia.

Da tale fatto è da ritenere che il grado di osservanza dei singoli istituti contrattuali sia altissimo presso le aziende associate ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale produttori fibre tessili artificiali e sintetiche* (ASSFIBRE) (*Confindustria*):

« Non risultano, attraverso vertenze sindacali o di Magistrature, limitate o parziali applicazioni dei contratti collettivi di lavoro per gli istituti citati; dal che se ne può dedurre l'elevato grado di osservanza dei singoli istituti contrattuali ».

Dalla relazione presentata dalla *Unione nazionale industria conciaria* (U.N.I.C.) (*Confindustria*):

« Gli istituti contrattuali di cui si tratta sono regolarmente osservati; e non risulta che si siano verificate contestazioni in merito ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione italiana della industria delle materie plastiche e delle resine sintetiche* (ASSOPLAST) (*Confindustria*):

« Non ci risulta che le aziende associate non osservino integralmente le varie disposizioni contrattuali avuto riguardo anche ai seguenti istituti:

- *qualifiche e passaggi di categoria;*
- *ferie e festività;*
- *scatti di anzianità e premi di anzianità;*
- *indennità varie e per lavorazioni nocive;*
- *trattamento di malattia ».*

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale fra le industrie della gomma, cavi elettrici ed affini* (ASSOGOMMA) (*Confindustria*):

« La Associazione scrivente non è in grado di fornire dati precisi sulla situazione retributiva e normativa del rapporto di lavoro interessante i dipendenti da imprese del settore estranee alla Associazione e, pertanto, non vincolate alla osservanza del contratto di categoria.

Esse non sono tuttavia numerose in quanto fanno capo alla scrivente la quasi totalità delle industrie, con la esclusione solo di poche aziende in prevalenza volte alla fabbricazione di calzature di gomma ed alla ricostruzione dei pneumatici, dove è per altro facile il costituirsi di una organizzazione produttiva di tipo para-artigianale.

È, tuttavia, una precisa e motivata sensazione della scrivente che in tali aziende il trattamento corrisposto ai lavoratori, specie per quanto attiene alla regolamentazione di taluni aspetti del rapporto di lavoro contemplata dalla disciplina contrattuale di singoli istituti normativi (abiti da lavoro, indennità per lavorazioni nocive o svolgentisi in condizioni ambientali particolarmente gravose, indennità varie per disagiata sede o per maneggio di denaro, premi di anzianità ed aumenti periodici di anzianità, *cumulo e passaggio di mansioni e di categoria, qualifiche*, maggiorazioni per lavoro straordinario festivo e notturno, trattamento dei lavoratori discontinui) sia inferiore a quello garantito dalla regolamentazione di categoria e corrisposto invece dalle aziende associate.

Circa il grado di osservanza, da parte di queste ultime, delle norme contrattuali in genere, e di quelle relative, in ispecie, agli istituti sopra richiamati, deve rilevarsi come, alla scrivente, mai siano state prospettate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, particolari situazioni di inadempienza, totale o parziale, nell'ambito del settore, al di fuori di qualche eventuale contrasto che ha, semmai, interessato, ove si sia prodotto, l'interpretazione di talune disposizioni.

La applicazione delle norme contrattuali avviene normalmente nella generalità delle aziende aderenti, da talune delle quali viene piuttosto sottolineata la complessità degli obblighi e degli adempimenti che impongono, specie agli uffici paga di piccoli complessi, un impegno ed un onere di carattere amministrativo inadeguati talvolta alla misura del beneficio che il singolo lavoratore ritrae dalla applicazione delle norme contrattuali stesse. È il caso degli aumenti periodici di anzianità, delle festività, istituti che — del pari di non pochi altri, come le maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo, notturno e a turno — hanno raggiunto un grado di avanzatissima articolazione, non oltre superabile se non a rischio di compromettere l'efficienza strutturale degli istituti stessi.

Nel caso delle qualifiche si è piuttosto verificata — e non può dirsi allo stato del tutto scomparsa — una situazione inversa, caratterizzata da una applicazione estensiva delle declaratorie contrattuali.

Tale situazione è stata particolarmente avvertita dalle aziende maggiori nelle quali l'influenza di fattori extra sindacali ha determinato in passato una grave inflazione delle qualifiche superiori, che solo gradatamente è possibile sanare in armonia anche con la trasformazione e la riorganizzazione degli impianti produttivi ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale industriali canapieri (Confindustria)*:

« Tutta la materia è regolata dal *contratto collettivo nazionale di lavoro* del 30 settembre 1956.

Le aziende associate rispettano le pattuizioni contrattuali.

La scrivente Associazione non è in possesso di dati statistici. Comunque, mentre ci consta che le rarissime contestazioni insorte sono state tutte sistemate aziendalmente o localmente, possiamo precisare che, sul piano nazionale, non vi è stata alcuna controversia collettiva ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale fra gli industriali tintori, stampatori e finitori (Confindustria)*:

« Poiché, per il nostro settore, non sono mai sorte vertenze sugli argomenti elencati al presente punto, dobbiamo ritenere che gli istituti siano stati osservati dalle aziende, tenendo, come base, il contratto collettivo di lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale produttori tessili vari (TESSILVARI) (Confindustria)*:

« Tutti gli istituti contrattuali sono regolarmente osservati dalle aziende associate ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori abbigliamento (F.I.L.A.) (C.G.I.L.)*:

« Le maggiori violazioni riguardano indubbiamente le *qualifiche ed i passaggi di categoria*.

Spesso è dato rilevare l'ammassamento, indebito, delle qualificazioni nelle qualifiche inferiori (operai comuni). Il relativo rinnovamento dei macchinari e dei processi produttivi, in corso nel settore, ha dato luogo ad un largo processo di dequalificazione dei lavoratori (e, conseguentemente, a riduzione del trattamento retributivo).

Particolarmente nei confronti dei giovani si rilevano inadempienze per le qualifiche ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento (F.U.I.L.A.) (C.I.S.L.)*:

« Dato il rinnovamento dei macchinari e il sistema di produzione, viene segnalato un ammassamento delle maestranze nelle categorie inferiori, quali operai comuni.

Il grado di osservanza dell'istituto in oggetto si può calcolare sul 50% degli operai adulti e su di un 20% per gli apprendisti e per quelli di età minore ai 20 anni ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana degli industriali del cappello* (FEDECAPP) (*Confindustria*):

« Tutti gli istituti contrattuali in parola sono regolamentati dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, le cui norme trovano piena osservanza da parte delle aziende ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale vetrai ceramisti ed affini* (F.N.V.C.A.) (C.G.I.L.):

« Ogni contratto di lavoro — o inserito nella parte normativa o specificato nelle tabelle salariali a seconda delle consuetudini — precisa l'inquadramento delle qualifiche per ogni singolo settore di lavorazione.

Malgrado che le declaratorie siano abbastanza ampie e precise, non mancano le inadempienze nella loro applicazione, e particolarmente sensibile si presenta questo aspetto nelle imprese che sono fuori della tutela contrattuale.

Un solo contratto, quello delle prime lavorazioni del vetro, nella nostra categoria contempla la istituzione dei Collegi tecnici, locali e nazionali, per l'assegnazione delle categorie intermedie e impiegatizie; ed in molti casi si è dimostrato elemento utile al fine che si prefigge.

Negli altri settori, i passaggi di categoria sono, nella stragrande maggioranza, determinati dalle direzioni aziendali sulla base di valutazioni che non sempre rispondono a considerazioni tecniche o professionali ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale degli industriali della ceramica e degli abrasivi* (ASSOCERAM) (*Confindustria*):

« Da parte delle aziende associate si è generalmente proceduto molto scrupolosamente nella osservanza di quelle che sono le disposizioni contrattuali di legge in materia; e nessuna vertenza è stata portata al proprio esame per quanto riguarda gli argomenti segnalati ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini* (F.I.L.C.A.) (C.I.S.L.):

« Non risulta facile rispondere alla domanda posta, perché, purtroppo, non esiste una differenziazione netta di applicazione di contratti fra aziende iscritte e non iscritte alle Organizzazioni sindacali.

Di massima, tutte le aziende iscritte e non iscritte al Centro Nord applicano i contratti; di massima tutte le aziende iscritte e non iscritte del Centro Sud tendono ad evadere, chi più chi meno, la integrale applicazione dei contratti.

Fra i vari istituti elencati si riscontra una particolare inosservanza per quanto riguarda le qualifiche e le lavorazioni nocive, disagiate e pericolose ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale costruttori edili* (A.N.C.E.) (*Confindustria*):

« Si osserva che gli istituti hanno trovato esatta ed univoca applicazione da parte delle imprese associate, così come articolati nella disciplina dei ripetuti contratti ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione della industria italiana del cemento, dell'amianto-cemento, della calce e del gesso* (ASSO-CEMENTO) (*Confindustria*):

« Le norme contrattuali relative alle qualifiche e ai passaggi di categorie sono rispettate dalle aziende associate, e la loro regolare applicazione non ha dato luogo a controversie interpretative in sede nazionale ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana delle industrie del legno e del sughero* (FEDELEGGNO) (*Confindustria*):

« Si può calcolare, con sufficiente approssimazione, che l'estensione dell'area non tutelata da contratto collettivo, sia pari al 50% se riferita al numero complessivo delle aziende e al 30% se riferita al numero complessivo dei lavoratori dipendenti.

Le condizioni della suddetta percentuale del 30% di lavoratori dipendenti da imprese non iscritte alla organizzazione, sono indubbiamente meno favorevoli (sia per quanto riguarda le retribuzioni, sia per quanto riguarda i diversi istituti normativi) di quelle in cui si trovano i lavoratori dipendenti da aziende sindacalmente associate.

Tale situazione, non solo si ripercuote sfavorevolmente sulle aziende associate — che debbono sopportare spese di manodopera sensibilmente più elevate — ma, non consentendo a queste aziende di apportare alla disciplina contrattuale in atto alcun perfezionamento che vada a modificare lo squilibrio esistente, si traduce praticamente in un danno per la generalità dei lavoratori.

Tali considerazioni valgono anche per quanto riguarda l'osservanza in particolare dei seguenti istituti contrattuali: *qualifiche*, ferie e festività, scatti di anzianità, indennità varie ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori arte grafica e cartaria* (F.I.L.A.G.C.) (U.I.L.):

« In linea generale si può dare il seguente giudizio: per quanto riguarda le *qualifiche* e i *passaggi di categoria*, nella maggioranza dei casi, vengono rispettate le norme contrattuali ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione italiana tra i fabbricanti di carta e cartoni* (FABBRICARTA) (*Confindustria*) e dalla *Associazione dei fabbricanti di carta e affini* (ASSOCARTA) (*Confindustria*):

« In materia di *qualifiche dei lavoratori*, deve essere rilevato anzitutto che il contratto nazionale di lavoro vigente ha previsto, per ogni categoria di lavoratori (operai, intermedi ed impiegati tecnici), una ampia elencazione delle mansioni conferenti titolo alle qualifiche stesse.

Per talune categorie di lavoratori — e, cioè, per gli intermedi e gli impiegati tecnici — tale elencazione, pur essendo esemplificativa, costituisce una peculiare caratteristica del contratto nazionale per la industria cartaria; caratteristica che risale fin dal primo contratto del dopoguerra (1946), e che può riscontrarsi solo in pochi altri contratti nazionali di settore.

Per quanto riguarda le categorie operaie è, poi, da porre in rilievo che il contratto nazionale di lavoro per la industria cartaria ha seguito, fin dal 1946, dei criteri di classificazione diversi da quelli stabiliti dagli accordi interconfederali. È stata così formata una categoria superiore di operai sia uomini che donne (cosiddetta I categoria scelta) con un salario superiore a quello delle categorie massime degli operai della generalità degli altri contratti di lavoro, mentre i manovali comuni e specializzati, che nelle altre categorie di industria costituiscono due diversi raggruppamenti, sono stati classificati in una unica categoria (III categoria uomini e II categoria donne) con un salario, anche qui, ovviamente superiore a quello previsto per i manovali dalla generalità degli altri contratti di settore ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale italiana industrie grafiche, cartotecniche e trasformatrici* (ASSOGRAFICI) (*Confindustria*):

« In materia di *qualifiche dei lavoratori* è da rilevare anzitutto che il contratto nazionale di lavoro riflettente le industrie grafiche, carto-

tecniche e trasformatrici prevede, per ogni categoria di lavoratori (operai, intermedi ed impiegati), una specifica elencazione delle qualifiche stesse che, mentre per i settori delle industrie cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone rispondono a quelle tradizionali degli accordi interconfederali, per il settore delle industrie grafiche se ne differenziano completamente.

Particolare rilievo assume, poi, il fatto che, soprattutto nelle industrie grafiche, le categorie operaie delle singole specializzazioni acquisiscono il diritto del passaggio automatico alla I categoria dopo un periodo di permanenza nelle categorie inferiori per la durata all'uopo fissata dal contratto. E, cioè, esaurito il periodo di apprendistato il lavoratore, dopo aver trascorso un anno di permanenza in III categoria e di 2 anni in II categoria, acquisisce il diritto al passaggio alla I categoria.

I *passaggi di mansioni* sono disciplinati con apposite norme contrattuali in tutti e tre i contratti, i quali contemplano altresì apposite norme per il passaggio da operaio ad intermedio o ad impiegato e per il passaggio da intermedio ad impiegato ».

Dalla relazione presentata dalla *Libera Federazione italiana lavoratori industrie estrattive* (L.F.I.L.I.E.) (C.I.S.L.):

« Solo nei grandi complessi esiste l'osservanza delle norme regolanti le *qualifiche e passaggi di categoria*. Si lamenta, invece, una generale carenza da parte delle imprese minori ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori industrie alimentari* (F.I.L.I.A.) (C.G.I.L.):

« Gli istituti contrattuali più soggetti a violazione sono quelli relativi alle *qualifiche* e quello relativo ai lavori disagiati e pesanti.

Il rispetto delle qualifiche contrattuali si ottiene solo nelle aziende dove esiste una efficiente commissione interna e dove il rapporto di forza è decisamente favorevole ai lavoratori. In questi ultimi anni, aumentano i casi di violazione contrattuale con il pretesto della non adesione alle organizzazioni padronali firmatarie dei contratti nazionali di lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione italiana fra gli industriali risieri* (RISINDUSTRIA) (Confindustria):

« Alle Associazioni di categoria non sono mai pervenute segnalazioni, da parte delle Organizzazioni dei lavoratori, di inosservanza nei riguardi delle *qualifiche e dei passaggi di categoria* ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione italiana fra gli industriali pastificatori* (PASTINDUSTRIA) (*Confindustria*):

« Confermiamo quanto segnalato dalla Associazione fra gli industriali risieri ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione degli industriali delle conserve animali* (A.I.C.A.) (*Confindustria*):

« Gli istituti contrattuali sono in pieno rispettati; e l'assoluta mancanza di controversie in questo settore ne è la prova migliore ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale degli industriali delle conserve alimentari vegetali* (A.N.I.C.A.V.) (*Confindustria*):

« Non si è in grado di fornire elementi precisi sulla situazione retributiva e normativa dei lavoratori dipendenti da imprese non aderenti alla nostra Associazione.

Tuttavia non poche sono le aziende a carattere artigianale ed anche familiare, che effettuano lavorazioni al di fuori delle norme di contratto e di legge che regolano il rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda, invece, le aziende associate del settore, risulta una regolare applicazione di tutte le norme del contratto e quindi anche di quelle indicate al punto 3 del paragrafo A della tematica ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione degli industriali mugnai e pastai d'Italia* (ITALMOPA) (*Confindustria*):

« Le *qualifiche* e i *passaggi di categoria* sono regolati da apposite norme inserite nel contratto nazionale di lavoro.

Nessuna segnalazione è mai pervenuta alla Associazione di categoria da parte delle Organizzazioni dei lavoratori di inosservanza nei riguardi dell'istituto predetto ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione italiana fra gli industriali molitori* (*Confindustria*):

« Gli istituti contrattuali relativi alle *qualifiche* e ai *passaggi di categoria* sono regolati dal contratto di lavoro in vigore (28 giugno 1956).

Alle Associazioni di categoria non sono mai pervenute segnalazioni, da parte delle Organizzazioni dei lavoratori, di inosservanza in materia ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione italiana lattiero-casearia* (ASSOLATTE) (*Confindustria*):

« Gli istituti relativi alle *qualifiche* e ai *passaggi di categoria* sono disciplinati dal vigente contratto di lavoro e trovano piena applicazione presso le aziende associate.

Lo stesso, purtroppo, non può essere affermato per le imprese non iscritte alla Associazione. Poche sono quelle che, di fatto, applicano ugualmente il contratto di lavoro sia per ciò che concerne la parte normativa che retributiva, le più — caduto il principio delle rappresentanze *ex lege* delle Associazioni professionali, avvalendosi del singolare « privilegio » che alle stesse deriva dalle comuni norme di diritto privato — se ne astengono completamente e regolano a loro giudizio il rapporto di lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale fra gli industriali della alimentazione dolciaria* (A.N.I.A.D.) (*Confindustria*):

« Nulla da dire su questo punto della tematica in quanto gli istituti sui quali si chiedono ragguagli, facendo corpo con le altre norme del contratto nazionale di lavoro, ne seguono la stessa sorte, che è del tutto normale e tranquillante ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana degli addetti alle industrie dello zucchero e dell'alcool* (F.I.A.I.Z.A.) (C.G.I.L.):

« Nelle aziende dove viene riconosciuto il contratto collettivo nazionale di lavoro vengono sistematicamente violati gli istituti relativi alle *qualifiche* ed ai *passaggi di categoria*, mentre quelli concernenti le ferie, le festività, gli scatti di anzianità e i premi di anzianità vengono applicati con una certa obiettività.

In tutti gli stabilimenti — eccezion fatta per pochi — non si concedono, malgrado la precisa norma contrattuale, gli scatti di anzianità ai lavoratori cottimisti ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione nazionale fra gli industriali dello zucchero, dell'alcool, del lievito* (ASSOZUCCHERO) (*Confindustria*):

« Tanto per gli operai quanto per gli impiegati, il contratto collettivo di lavoro prevede una dettagliata elencazione e definizione delle *categorie* e *qualifiche* che consente e facilita l'esatto inquadramento dei lavoratori secondo le mansioni dagli stessi effettuate.

Ciò è confermato dal fatto che limitatissime sono state le vertenze per l'assegnazione di categoria e di qualifica ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale dei liberi sindacati dei lavoratori della pesca* (C.I.S.L.):

« Le *qualifiche* e i *passaggi di categoria*, sui motopescherecci industriali, si svolgono sempre regolarmente ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana dipendenti da aziende elettriche* (F.I.D.A.E.) (C.G.I.L.):

« Un problema determinante è quello riguardante le *qualifiche* ed i *passaggi di categoria*.

Non solo questo istituto non è rispettato nella sua interezza per cui, dopo lunghi anni di lavoro in categoria e qualifiche superiori, molti lavoratori sono sempre trattati ad ogni effetto, con qualifiche e categorie iniziali o alle quali, comunque, da molto tempo, più non appartengono; ma le direzioni si servono di questo istituto come elemento di rottura fra i lavoratori, di paternalismo, di rappresaglia.

Si ha diritto, è vero, per disposizioni contrattuali e per il lavoro che si svolge, al passaggio di qualifica e di categoria, ma l'azienda fa chiaramente capire che non si otterrà quanto è di diritto se si è membro di commissione interna, attivista sindacale e specie di un determinato Sindacato, se si vota in un certo modo nelle elezioni di commissione interna, se si partecipa a lotte o ad agitazioni, se si chiedono determinati diritti, se non si è disposti — e questo è molto esteso — a dimettersi da un determinato Sindacato, se non si accetta la tessera di un certo altro Sindacato, ecc.

Ciò avviene in misura più o meno accentuata in tutte le aziende private; e ciò che è più grave è che avviene anche nelle aziende I.R.I. e con partecipazione azionaria dell'I.R.I. In misura molto minore, il fatto si verifica nelle aziende municipalizzate ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale imprese elettriche* (F.E.N.I.E.L.) (Confindustria):

« Gli istituti contrattuali relativi alle *qualifiche* e ai *passaggi di categoria* hanno sempre trovato corretta ed integrale applicazione nell'ambito della categoria. Né l'esattezza di tale affermazione può essere inficiata da eventuali segnalazioni che venissero fatte di sporadiche vertenze individuali in tema, semplicemente, di assegnazione di qualifiche e passaggi di categoria.

In linea generale, invero, simili vertenze traggono origine non dalla mancata osservanza, da parte delle aziende, delle norme contrattuali vigenti in materia, ma dalla — sia pure comprensibile — aspirazione

dei singoli lavoratori interessati ad ottenere inquadramenti superiori a quelli ad essi spettanti in base alle mansioni svolte ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori degli acquedotti* (C.G.I.L.):

« La norma contrattuale meno osservata è quella della giusta qualifica e del tempestivo passaggio di categoria. Le aziende ricorrono a tutti i mezzi possibili (assegni di merito, assegnazione di lavoro straordinario, in qualche caso intimidazione latente), pur di evitare il passaggio di categoria e, in ogni caso, di ritardarlo ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale delle società concessionarie telefoniche* (ASCOT) (*Intersind*):

« Per la disciplina contrattuale dei singoli istituti sopra indicati, ci riferiamo alle norme contenute nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro e precisamente per le ferie, all'art. 17, per le festività all'art. 13, per gli scatti di anzianità all'art. 26, per le indennità varie all'art. 29, per il trattamento di malattia all'art. 19, ed ai vigenti contratti collettivi di lavoro aziendali.

Le norme che disciplinano detti istituti sono regolarmente applicate dalle Società concessionarie telefoniche, ordinariamente con la particolare larghezza e normalmente nel senso più favorevole per i lavoratori ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale industrie cinematografiche ed affini* (A.N.I.C.A.) (*Confindustria*):

« Le norme contrattuali relative alle *qualifiche* ed ai *passaggi di categoria* sono generalmente osservate da tutte le aziende ».

36. - b) risposte delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria degli altri Settori merceologici (Comunicazioni e Trasporti, Commercio, Credito e Assicurazioni, Statali e Parastatali, Agricoltura).

Si riportano, quindi, le risposte al questionario inviato dalla Commissione parlamentare di inchiesta, in merito alla applicazione degli istituti contrattuali inerenti alle *qualifiche* ed ai *passaggi di categoria*, trasmesse dalle Organizzazioni sindacali nazionali degli altri Settori merceologici.

Settore Comunicazioni e Trasporti.

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana autoferrotramvieri ed internavigatori* (C.G.I.L.):

« Nel settore autoferrotramvieri, sia il problema delle *qualifiche*, che il problema dei *passaggi di categoria* — che, nella terminologia del rapporto di lavoro del settore, vengono denominati « avanzamenti e promozioni » — costituiscono i motivi di maggiore malcontento degli autoferrotramvieri.

Il particolare rilievo che tali questioni assumono nella categoria è dovuto al fatto che, trattandosi di lavorazioni stabili, legate cioè alla stessa azienda dalla assunzione fino al collocamento in pensione, le possibilità di progredire individualmente sono appunto affidate a tali istituti.

Per quanto riguarda le qualifiche, avendo il fascismo distrutto le tabelle nazionali istituite nel 1920, ciascuna azienda si dette un proprio ordinamento, per cui non è stata agevole opera quella di riordinare la materia per ritornare alle tabelle-tipo nazionali, emanate — dopo circa 8 anni di trattative — dalla *legge 6 agosto 1954, n. 858* (1), e non ancora applicate in tutte le aziende.

Con tali tabelle, anche se le più evidenti sperequazioni sono state in parte eliminate, non si è però risolto il problema di inquadrare giustamente il lavoratore, nel senso cioè di attribuirgli la qualifica spettantegli in base alle mansioni effettivamente esercitate, in quanto si tratta di un problema di applicazione quasi sempre controversa.

Le maggiori ingiustizie si verificano tra gli operai delle officine e dei depositi e per gli impiegati amministrativi; ma anche tra il personale viaggiante, di stazione, di trazione, ecc., le insoddisfazioni sono molto estese.

In materia di avanzamenti e promozioni, le ingiustizie sono ancora maggiori, perché, mentre per le qualifiche è stato almeno possibile formulare delle tabelle nazionali, nessuna regolamentazione è stata ancora ottenuta per i passaggi di qualifica.

La legge stabilisce che essi devono avvenire sulla base di appositi regolamenti aziendali, ma nella stragrande maggioranza delle

(1) *Legge 6 agosto 1954, n. 858. — Approvazione delle tabelle nazionali di qualifiche del personale dei pubblici servizi di trasporto in concessione.* (Gazz. Uff. 24 settembre 1954, n. 220).

aziende tali regolamenti non esistono e, laddove esistono, non sono tali da garantire sufficientemente i lavoratori.

Il dispotismo aziendale è pressoché assoluto, e le valutazioni sono fatte esclusivamente dalle direzioni, a proprio insindacabile giudizio.

Inutile aggiungere che l'attivismo sindacale costituisce un demerito sempre superiore alle ben più meritorie capacità professionali e che le discriminazioni ed il paternalismo trovano su questo terreno le loro maggiori possibilità di affermazione.

Prima del fascismo, questi problemi individuali così profondamente umani trovavano la loro possibilità di soluzione presso le commissioni per l'equo trattamento; ora, dopo il quasi sempre vano sforzo delle commissioni interne di far riconoscere i diritti maturati dai lavoratori, non c'è altra alternativa che il ricorso alla agitazione o alle vie legali.

Pur non essendo appropriato parlare di grado di osservanza dei predetti istituti, pur tuttavia è manifesto che attraverso il loro modo di applicazione si determinano gravi ingiustizie che influiscono profondamente sulla condizione umana dei lavoratori nella azienda e, più precisamente, nella stessa azienda e per una intera esistenza.

Nel settore *autoservizi di linea*, in materia di *qualifiche*, molto spesso i bigliettai sono comandati — essendo quasi tutti in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge — a prestare servizio da autisti. A loro volta, questi ultimi sono talvolta adibiti anche al rilascio dei biglietti in alcune corse non molto frequentate ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale autonoma auto-ferro-internavigatori* (U.I.L.):

« Costituiscono oggetto di continuo malcontento i regolamenti interni delle varie aziende che contemplano le modalità per i *passaggi di categoria* e per le *promozioni*, i quali sono quasi sempre ambigui, e si prestano, quindi, allo arbitrio del datore di lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale imprese trasporti* (F.E.N.I.T.):

« Si può, senza tema di smentita, affermare che la osservanza degli istituti contrattuali di che trattasi è effettuata dalle aziende interessate con perfetta aderenza alle norme di legge e contrattuali vigenti.

Per quanto si riferisce in particolare alle *qualifiche* e *passaggi di categoria* si deve porre in rilievo che, nella generalità delle aziende,

si è data pronta esecuzione alle leggi 6 agosto 1954, n. 858 (1), e 2 maggio 1955, n. 404 (2).

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale lavoratori trasporti ed ausiliari del traffico* (C.I.S.NA.L.):

« I *passaggi di qualifica* vengono attuati molto raramente e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori debbono intervenire dopo la cessazione dal servizio del lavoratore, il quale, per timore di rappresaglie da parte del datore di lavoro, subisce e promuove vertenza soltanto all'atto della risoluzione del rapporto di impiego e di lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale ausiliari del traffico e trasporti complementari* (AUSITRA) (Confindustria):

« Il grado di inosservanza degli istituti che seguono può essere calcolato come segue:

- 90% *qualifiche e passaggi di categoria*;
- 80% ferie e festività;
- 90% scatti di anzianità e premi di anzianità;
- 80% indennità varie e per lavorazioni nocive;
- 100% trattamento di malattia.

Le inosservanze più frequenti hanno luogo da parte delle aziende di più modeste dimensioni e nei minori centri urbani, specialmente dell'Italia meridionale, Sicilia compresa ».

Dalla relazione presentata dal *Sindacato generale armatori* (SIGENAR) (Società di Navigazione):

« Vengono osservati scrupolosamente tutti gli istituti contrattuali previsti, compreso quello delle *qualifiche* e dei *passaggi di categoria* ».

Dalla relazione presentata dal *Sindacato nazionale naviganti della gente dell'aria* (C.G.I.L.):

« Dopo alcune controversie — alcune delle quali risolte anche giuridicamente — non vi sono attualmente inosservanze contrattuali per gli istituti indicati ».

(1) v. nota 1, pag. 171.

(2) Legge 2 maggio 1955, n. 404. — Istituzione della classe VIII-bis e della corrispondente qualifica di bigliettotaio scelto nelle tabelle nazionali (allegato B) delle qualifiche del personale dei pubblici servizi di trasporto in concessione, approvate con la legge 6 agosto 1954, n. 858. (Gazz. Uff. 23 maggio 1955, n. 117).

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale dei lavoratori portuali* (C.I.S.L.):

« I trasferimenti dei lavoratori da una categoria all'altra sono disciplinati dal disposto di cui all'art. 157 del Regolamento ».

Dalla relazione presentata dal *Sindacato nazionale tabacchine* (C.G.I.L.):

« Nella maggior parte dei casi, a meno che non intervengano agitazioni di categoria a livello aziendale, non vengono rispettati gli istituti contrattuali relativi alle *qualifiche* e *passaggi di categoria* ».

Settore Commercio

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori del commercio ed aggregati* (F.I.L.C.A.) (C.G.I.L.):

« Il *passaggio di qualifica* avviene molto raramente, quando esistono norme contrattuali che lo stabiliscono.

Laddove il datore di lavoro, o chi ne fa le veci, partecipi direttamente alla vendita, esso è considerato come commesso; per cui la proporzione è che non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso. Ciò dà facoltà al datore di lavoro della piccola azienda di considerare aiuto commessi personale che abbia anni e anni di anzianità.

Vi sono, infatti, alcuni casi limite di lavoratori che hanno una anzianità di 20-30 anni ed hanno ancora la qualifica di aiuto commesso ».

Dalla relazione presentata dalla *Confederazione generale italiana del commercio* (CONFCOMMERCIO):

« I contratti sono, di norma, applicati ».

Settore Credito ed Assicurazioni

Dalla relazione presentata dalla *Federazione autonoma bancari italiani* (F.A.B.I.):

« Per quanto attiene alla osservanza di particolari istituti contrattuali si deve specificare quanto segue.

Le *qualifiche* e le *promozioni* avvengono non sempre per meriti professionali e con grande mentalità nepotistica; e lentissimi sono i passaggi di categoria.

A proposito di questi ultimi, più sentito è il problema presso le Casse di risparmio e gli Istituti di credito di diritto pubblico ove l'inquadramento, il più delle volte, non è fatto per mansioni, con la conse-

guenza che una notevole aliquota del personale è inquadrata in seconda categoria impiegati, con una permanenza di lunghi anni; mentre il personale avente il medesimo titolo di studio e le medesime mansioni presso le aziende del Settore *Assicredito* viene inquadrato in prima categoria.

Varrà bene notare che, nel Settore *credito*, la I categoria è categoria impiegatizia, assimilabile alla II categoria del Settore industria e non alla prima del medesimo Settore, la quale ultima corrisponde alla categoria funzionari del Settore *credito*.

Per quanto riguarda l'inquadramento del Settore *Assicredito*, si devono lamentare casi di evasione alle pur chiare norme contrattuali ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana bancari* (F.I.B.) (C.I.S.L.):

« Le *qualifiche* che vengono attribuite annualmente non rispecchiano, per la gran parte dei lavoratori, la capacità, il rendimento ed il valore delle loro prestazioni. Spesso vengono commesse delle parzialità.

È ovvio che l'attribuzione di qualifiche basse serve alle aziende per procedere con molta lentezza ai passaggi di categoria, e questo avviene in particolare nel Settore A.C.R.I. e Istituti di diritto pubblico, mentre per le promozioni deve essere far notare la mancanza di qualsiasi regolamentazione atta a condizionare il potere discrezionale e unilaterale delle aziende.

È una carenza che impedisce tuttora alle Organizzazioni sindacali di determinare il soddisfacimento di giuste aspirazioni dei lavoratori e più adeguati organici di impiegati con grado.

I principali problemi della categoria, ancora inadeguatamente risolti in sede contrattuale, possono riassumersi nei seguenti: disciplina dei criteri di inquadramento e di classificazione del personale e problema degli organici e della realizzazione delle tabelle economiche nazionali (per il Settore A.C.R.I.) ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana dipendenti da aziende di credito* (F.I.D.A.C.) (C.G.I.L.):

« Numerose sono le infrazioni degli istituti contrattuali commesse dalle aziende.

Fra quelle che ricorrono più frequentemente al punto da potersi ritenere "consolidate", sono le violazioni in materia di "qualifiche", invero favorite dal fatto che, nel *Contratto collettivo nazionale di la-*

voro del 1° agosto 1955, le Organizzazioni sindacali non sono riuscite a far inserire l'elencazione delle mansioni degli impiegati di II categoria.

Accade così, specie nelle Banche di interesse nazionale e nelle Banche di credito ordinario, che numerosi commessi di I categoria vengono adibiti a mansioni di impiegati di II categoria, senza per questo ottenere il riconoscimento della rispettiva qualifica, ma esistono anche molti commessi di II adibiti a mansioni di commessi di I categoria ed impiegati di I categoria ».

Dalla relazione presentata dall'*Unione sindacale tra il personale dell'Istituto di emissione (C.G.I.L.)*:

« Vengono rispettati i termini dell'istituto contrattuale in materia di qualifiche.

Non vengono sempre rispettati i termini per le sistemazioni a ruolo del personale operaio (ex combattenti e vedove di guerra); e, in particolare per gli operai delle Officine carte valori, sorgono difficoltà per i passaggi di categoria ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione sindacale tra le aziende del credito (ASSICREDITO)*:

« La scrupolosa osservanza da parte delle nostre Associazioni delle disposizioni contenute al riguardo nei contratti collettivi di lavoro, trova piena conferma anche dalla circostanza che nessun rilievo è stato formulato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori sulla applicazione delle norme relative agli istituti sopra indicati ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione fra le Casse di risparmio italiane (A.C.R.I.)*:

« Premesso che nella categoria delle Casse di Risparmio non esiste come istituto contrattuale quello dei « premi di anzianità », né quello delle « indennità varie e per lavorazioni nocive », il grado di osservanza degli altri istituti contrattuali — tra i quali anche quello delle qualifiche ed i passaggi di categoria — è del 100%.

Non esistono in materia particolari problemi che interessino la categoria ».

Dalla relazione presentata dal *Sindacato italiano lavoratori imprese private assicurazioni (S.I.L.I.P.A.)*:

« In genere, gli istituti contrattuali sono regolarmente osservati dalle Compagnie.

Nei casi particolari sopra indicati si precisa che, per le *qualifiche* ed i *passaggi di categoria*, l'inquadramento, nella quasi totalità dei contratti, è previsto per titolo di studio, e, quindi, non dipende dalla valutazione o dalla volontà dell'impresa.

Solo in due piazze (Venezia e Trieste) per il personale assunto anteriormente al 6 aprile 1951 l'inquadramento avviene ad esclusivo giudizio della Compagnia indipendentemente dal titolo di studio; e bisogna, purtroppo, dire che i passaggi di categoria — da farsi per merito — sono assai, assai scarsi ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana sindacati nazionali assicuratori* (F.I.S.N.A.) (C.I.S.N.A.L.):

« In ordine agli istituti contrattuali di che trattasi, possiamo senz'altro affermare che vengono, di norma, osservati.

Soltanto le promozioni ed i passaggi di categoria non vengono effettuati con regolarità, ma a lunghi intervalli di anni.

Esiste, inoltre, l'annoso problema dei fuori ruolo, i quali, pur svolgendo analoghe mansioni dei loro colleghi di ruolo, usufruiscono di un trattamento assolutamente inferiore e anacronistico ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici* (A.N.I.A.):

« Come già chiarito, nulla di particolare si ha da segnalare relativamente alla osservanza delle disposizioni contrattuali da parte delle imprese assicuratrici, se non che dette disposizioni vengono regolarmente applicate e che gli occasionali dissensi sulla loro interpretazione vengono di norma risolti in via sindacale ».

Dalla relazione presentata dalla *Associazione nazionale fra gli agenti di assicurazione* (A.N.A.):

« Possiamo assicurare che *qualifiche* e *passaggi di categoria* vengono rigorosamente osservati dai nostri associati ».

Settore Statali e Parastatali

Dalla relazione presentata dal *Sindacato ferrovieri italiani* (S.F.I.) (C.G.I.L.):

« Tra le diverse forme di sfruttamento cui ricorre l'Amministrazione ferroviaria, la più diffusa è, senza alcun dubbio, quella della utilizzazione di un numero elevato di agenti in mansioni di grado superiore.

Il vantaggio che ne ricava l'Amministrazione è costituito dalla economia notevole in stipendi. Infatti, l'agente utilizzato in mansioni di grado superiore percepisce il premio di interessamento (presenza) dovuto alla qualifica di utilizzazione, ma lo stipendio ed altre indennità (missione, per alloggio, ecc.) gli vengono liquidate nella misura prevista per la qualifica rivestita.

Il ferroviere, da parte sua, non ricava altro vantaggio dalla utilizzazione in mansioni superiori, al di fuori di quello della leggera differenza del premio di interessamento. L'aver prestato servizio in mansioni superiori, anche per anni, non dà alcun titolo alla promozione.

I regolamenti e le norme di servizio negano al ferroviere il diritto di non prestarsi a mansioni di qualifica superiore a quella rivestita.

È difficile presentare un quadro completo del fenomeno, dal momento che non vengono tenute statistiche dettagliate; tuttavia si possono preordinare elementi di giudizio dai seguenti dati.

Nelle stazioni, circa 1.000 alunni (grado 10°), vengono utilizzati permanentemente alla dirigenza del movimento (grado 9° ed 8°); circa 1.600 guardamerci (grado 11°) vengono utilizzati quali aiutanti (grado 10°) ed altrettanti guardasala (grado 12°) o manovali (grado 14°) vengono utilizzati in mansioni di guardamerci. Non pochi manovali vengono utilizzati in qualità di guardasala, manovratori e deviatori (grado 13°).

Nel personale dei treni, mancano quasi 2.000 capitreno (gradi 10° e 9°) che vengono sostituiti da conduttori principali (circa 500 - grado 11°) e conduttori (grado 12°); di conseguenza, un numero notevole di frenatori (grado 13°) è utilizzato da conduttori.

Negli uffici, quasi 1.500 ferrovieri di diverse qualifiche appartenenti ai gradi dall'11 al 14, vengono utilizzati da anni in mansioni impiegate (almeno di grado 10°).

Nel personale di macchina, circa 1.000 manovali (grado 14°) ed operai (grado 13°) vengono utilizzati quali aiuto macchinista (grado 11°).

Nelle officine, depositi e squadre rialzo, esiste una analoga situazione; non pochi vengono utilizzati quali sottocapi tecnici (grado 10°) o verificatore (grado 11°) e gli aiuto operai (grado 14°) sono sistematicamente impiegati quali operai.

Per quanto il suddetto quadro sia tutt'altro che completo, ne risulta che oltre il 10% dei ferrovieri viene sistematicamente adibito in mansioni di grado superiore, perché l'Amministrazione non confe-

risce le promozioni nel numero sufficiente e perché non poche piante organiche sono insufficienti rispetto all'effettivo fabbisogno di personale ».

Dalla relazione presentata dal *Sindacato italiano unitario ferrovieri* (S.I.U.F.) (U.I.L.):

« Le *qualifiche* ed i *passaggi di categoria* sono osservati in base alle leggi vigenti ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana postelegrafici* (F.I.P.) (C.G.I.L.):

« È in atto una vastissima agitazione sindacale della categoria per protesta contro la mancata applicazione dell'art. 9 della stessa *legge delega* (1) (per scadenza di termini al potere delegato del Governo)

(1) *Legge 20 dicembre 1954, n. 1181. — Delega al Governo per la emanazione delle norme relative al nuovo Statuto degli impiegati civili e degli altri dipendenti dello Stato.* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1954, n. 296).

ART. 9. — « Il Governo della Repubblica è delegato a provvedere, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per le Poste e Telecomunicazioni e del Ministro per il Tesoro, nel termine di un anno dall'entrata in vigore della presente legge, alla revisione dello stato giuridico e al riordinamento delle carriere del personale dell'Amministrazione delle poste e telecomunicazioni e delle aziende di Stato per i servizi telefonici, osservando i principi e i criteri direttivi di cui agli artt. 1 e 2, in relazione alle esigenze particolari del pubblico servizio.

Ferma, per quanto riguarda il trattamento economico fondamentale, l'osservanza del 1° comma del precedente art. 6, il Governo della Repubblica è altresì delegato a provvedere, con decreto del Presidente della Repubblica, emanato su proposta del Ministro per le Poste e Telecomunicazioni, di concerto con il Ministro per il Tesoro e nello stesso termine previsto dal comma precedente, alla revisione delle competenze accessorie del personale dell'Amministrazione delle Poste e Telecomunicazioni e dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici, in rapporto alle esigenze particolari delle Aziende stesse.

Fermo restando quanto disposto nel comma precedente, è prorogata di due anni, a partire dalla data di entrata in vigore della presente legge, la delega conferita al Governo con la legge 8 maggio 1952, n. 427, per il coordinamento in testi unici delle norme vigenti in materia di organizzazione e di servizi dell'Amministrazione delle Poste e Telecomunicazioni e della Azienda di Stato per i servizi telefonici, con potere di modificazioni ed integrazioni in rapporto ai nuovi principi organizzativi ed alle nuove esigenze dei servizi, allo scopo di realizzare l'ammmodernamento di questi e dei relativi uffici sulla base dei perfezionamenti tecnici e dei criteri industriali acquisiti nel campo dei servizi postali e delle telecomunicazioni ».

e per ottenere una riforma dell'ordinamento del personale che, secondo le Organizzazioni sindacali, dovrà condurre ad una generale riqualificazione delle funzioni ed alla conseguente rivalutazione economica per l'intera categoria in ragione della natura industriale e bancaria dei servizi PP.TT. ».

Settore Agricoltura

Dalla relazione presentata dalla *Confederazione generale della agricoltura italiana* (CONFAGRICOLTURA):

« Gli istituti contrattuali di che trattasi sono generalmente osservati. Essi sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali o provinciali ».

CAPITOLO VIII

LE CONCLUSIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE
DI INCHIESTA IN MATERIA DI QUALIFICHE E CARRIERA
DEL LAVORATORE

Sommario: 37. - *Rilevanza determinante del problema delle qualifiche.*
38. - *Possibilità di soluzione del problema.* 39. - *Proposte della*
Commissione parlamentare di inchiesta.

37. - Rilevanza determinante del problema delle qualifiche.

Le indagini e i rilievi svolti dalla Commissione parlamentare di inchiesta, sulla scorta delle notizie e dei dati forniti dai lavoratori, dagli imprenditori e dalle loro organizzazioni sindacali; lo stesso esame delle norme legislative e contrattuali in atto, nonché il lungo e complesso processo che ha condotto alla loro elaborazione, mostrano chiaramente che la *qualifica* costituisce uno tra i più fondamentali problemi inerenti alle relazioni di lavoro.

Dalla sua esatta impostazione — e dalla soluzione che ad esso si intende dare — dipende la possibilità di retribuire equamente la prestazione di lavoro, tenuto conto delle attitudini e della preparazione professionale, nonché dell'impegno e delle responsabilità che si richiedono per l'espletamento delle mansioni che vengono affidate al lavoratore.

La moderna tecnica di stipulazione dei contratti collettivi ha reso il concetto di retribuzione più complesso che nel passato. Alle paghe base ed ai cottimi, che costituivano gli elementi tradizionali, se ne sono aggiunti altri a carattere fisso e ad incentivo. Si tratta di gratifiche che vengono corrisposte in occasione di particolari ricorrenze, di forme di partecipazione agli utili, di premi di rendimento; si tratta della scala mobile che ha oramai assunto una importanza notevole nella struttura della retribuzione e sembra destinata a diventarne una componente permanente per la sua determinazione.

Sono, tutti questi, elementi costitutivi della retribuzione, che esigenze pratiche vogliono siano corrisposti in misura proporzionale alla paga base determinata in base alla qualifica.

È, quindi, evidente il danno che deriva al lavoratore da una inesatta definizione o applicazione della qualifica che gli compete in base alle mansioni esercitate.

Si aggiunga la possibilità, in corrispondenza di una maggiore o minore elevatezza della retribuzione corrispondente alle varie qualifiche, di fruire in misura diversa dei benefici stabiliti dalle leggi di previdenza e assistenza: dalla pensione di previdenza alla indennità in caso di malattia o di infortunio; dalla durata delle ferie annuali a quella dei periodi di aspettativa, ecc.

E ciò vale a ricordare che le stesse disposizioni inderogabili di legge, i cui aspetti concreti sono determinati dalle leggi di applicazione o dalla pattuizione collettiva, si applicano con garanzie e benefici diversi a seconda delle categorie o delle qualifiche in cui sono inquadrati i lavoratori.

Basterà fare richiamo al periodo di prova, a quello di preavviso in caso di licenziamento, e alla stessa indennità di anzianità che registra differenze notevoli, fra una qualifica e l'altra, specialmente fra gli impiegati.

Notevole è, quindi, il danno materiale che, oltre al disagio morale, deriva al lavoratore da una erronea soluzione del problema delle qualifiche o dalla violazione delle norme che le definiscono.

Al di là di queste considerazioni di importanza tecnica e sindacale, le indagini della Commissione parlamentare hanno posto in evidenza gli aspetti di valore altamente umano e sociale che ha per il lavoratore la possibilità di conservare, in ogni caso, la qualifica conseguita dopo anni di lavoro e di sacrifici e di superarla attraverso il conseguimento di una qualifica più avanzata; cioè, in altri termini, il diritto ad una posizione corrispondente alla natura delle prestazioni di lavoro e il diritto a una progressione di carriera.

Non è più questione soltanto di un atto di giustizia tendente ad evitare gravissimi danni al lavoratore, ma di assecondare legittime aspirazioni, che, oltretutto, costituiscono un incentivo per il lavoratore stesso, con conseguente beneficio per lo sviluppo economico e sociale della collettività.

Nel corso della Inchiesta si sono, però, riscontrati alcuni gravi problemi caratteristici del rapporto di lavoro nelle imprese private

in cui è difficilmente realizzabile una garanzia assoluta di stabilità del posto di lavoro ed una regolamentazione rigida delle qualifiche e mansioni.

Perciò, data tale situazione, alcuni provvedimenti adottati dagli imprenditori — e che si possono ritenere di dubbia legittimità — devono, tuttavia, essere anche considerati dal punto di vista del minor male, rispetto al più grave provvedimento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Sotto tale profilo, pur con tutte le riserve, ed auspicando una migliore regolamentazione contrattuale a difesa del lavoratore, si devono considerare i problemi che nascono da retrocessioni di qualifica in sostituzione di licenziamenti resi necessari per il mutare delle tecniche produttive che richiedono un minor numero di elementi qualificati, o per il venir meno delle capacità lavorative dei dipendenti anziani o malati o incapaci ad adeguarsi ai nuovi metodi di produzione.

Sotto lo stesso profilo è da considerare l'attuale indirizzo giurisprudenziale che tante perplessità suscita nella liceità del passaggio del lavoratore a mansioni inferiori in costanza di rapporto, quando tale provvedimento sia da lui accettato; indirizzo giurisprudenziale che potrebbe, evidentemente, modificarsi, solo in base a norme di legge o di contratto che meglio garantissero il lavoratore da abusi.

Altro problema che si è riscontrato è il ritardo nel riconoscimento delle esatte qualifiche a lavoratori adibiti a mansioni superiori, il quale viene, a sua volta, giustificato con la presenza di elementi non sufficientemente preparati, assunti in carenza di manodopera qualificata. Con lo stesso motivo si tenta di dare una giustificazione al prolungamento oltre i termini contrattuali dei periodi di prova o di tirocinio. E, qui, si è in presenza di vere e proprie violazioni del contratto di lavoro, violazioni che, troppo spesso, i lavoratori sono costretti a subire per evitare conseguenze più gravi.

Si deve, per altro, osservare come non sempre le complesse situazioni della vita aziendale possano essere compiutamente e rigidamente regolamentate, in quanto una tutela del lavoratore eccessivamente formale potrebbe anche rivelarsi controproducente e, quindi, dare validità alla tesi di coloro che sostengono che, nel rapporto di lavoro privatistico, è pericolosa l'adozione di una regolamentazione rigida, soprattutto in un ambiente come quello italiano che presenta aspetti così diversi da zona a zona, da categoria a categoria.

È, d'altra parte, evidente che tale tesi potrebbe aprire la strada ad abusi di ogni genere, che, del resto, già l'indagine ha dovuto in

parte registrare. Il riconoscimento della opportunità di una regolamentazione elastica pone, quindi, la questione dei limiti e delle forme in cui deve essere esercitato il potere discrezionale dell'imprenditore, nel quadro di una regolamentazione che i singoli contratti collettivi di lavoro dovrebbero meglio approfondire per una maggiore tutela del lavoratore, e che difficilmente potrebbe essere risolta legislativamente, data la varietà e la complessità delle situazioni aziendali.

38. - Possibilità di soluzione del problema.

Il problema delle *qualifiche* si presenta, quindi, di difficile soluzione. Non potrebbe essere diversamente, data l'importanza fondamentale del problema stesso, che — come si è già rilevato — sta alla base del rapporto di lavoro e lo condiziona pienamente.

Per il fatto che le soluzioni che ad esso sono state date, o si vorranno dare, sono destinate a operare in una realtà in perenne evoluzione, è evidente che ne è necessario un più continuo aggiornamento, e che, perciò, occorre una costante e vigile attenzione da parte di coloro che sono investiti del mandato sindacale e degli stessi organi di governo.

A tale proposito, è opportuno ricordare che è stata studiata anche la possibilità di introdurre in Italia quel sistema estremamente elastico che va sotto il nome di *job evaluation*. Come si è precisato, esso però urta contro disposizioni inderogabili di legge; inoltre, può essere fonte di gravi abusi, data la essenziale soggettività dei criteri base di valutazione; infine, si tratta di sistema che potrebbe essere introdotto nella grande industria e non nella media e nella piccola, nelle quali, invece, il problema della attribuzione della esatta qualifica è maggiormente sentito.

Primo rilievo finale sul problema delle qualifiche è che appare necessaria una definizione delle qualifiche estremamente aderente ad una chiara identificazione e valutazione delle mansioni affidate al lavoratore, nonché la loro esatta applicazione in situazioni di normalità produttiva aziendale.

Il problema va affrontato tecnicamente sulla scorta delle esperienze passate e di quelle in atto, seguendo attentamente l'evolversi di processi produttivi, della organizzazione del lavoro e, conseguentemente, il modificarsi delle stesse mansioni affidate ai lavoratori.

Il problema presenta, indubbiamente, già su questo piano, difficoltà notevoli, ma non insuperabili; sempreché la necessaria diligente ricerca delle caratteristiche occorrenti per una esatta definizione delle qualifiche conduca a precise enunciazioni ed esemplificazioni, e purché tale ricerca e le relative conclusioni, nonché la vigilanza sul rispetto di esse nella fase applicativa, possano avvenire di concerto tra le parti mediante organismi a tale scopo costituiti convenzionalmente.

39. - Proposte della Commissione parlamentare di inchiesta.

La Commissione parlamentare, tenuto conto delle considerazioni esposte nella presente *Relazione* (1), sulla scorta dei fatti riscontrati e delle osservazioni raccolte durante lo svolgimento della Inchiesta, indica alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori le seguenti raccomandazioni e proposte che ritiene possano costituire un notevole contributo alla soluzione del *problema delle qualifiche* e delle numerose questioni che esso pone continuamente in evidenza:

— 1) le Organizzazioni sindacali formulino con chiarezza e precisione massima le clausole contrattuali che si riferiscono alle definizioni delle categorie e delle qualifiche di appartenenza dei lavoratori, illustrando ampiamente le definizioni stesse e corredando le definizioni con dettagliate illustrazioni ed esemplificazioni;

— 2) eventuali casi dubbi di inquadramento o qualifiche peculiari di una determinata azienda siano risolti aziendalmente mediante accordi integrativi sindacali e si regolamentino più adeguatamente i passaggi da una categoria all'altra con particolare riguardo ai declassamenti, per i quali deve essere prevista una disciplina di tutela del lavoratore, eventualmente anche vietandoli o accompagnandoli con garanzie di carattere economico e normativo;

— 3) i contratti, gli accordi ed i provvedimenti legislativi interessanti i lavoratori abbiano fra gli stessi la più ampia divulgazione, in modo che ogni interessato possa essere in qualsiasi momento in grado di esaminare se è esatta o meno la qualifica che gli è stata assegnata;

(1) v. anche Volume IX dei *Documenti* della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia. — Parte I: *Qualifiche e carriera del lavoratore*.

— 4) data la natura strettamente tecnica delle questioni relative alla assegnazione delle qualifiche, si provveda alla istituzione di speciali organi e procedure atti a decidere sulle questioni medesime.

Come è noto, l'art. 96 *Disp. Att. Codice Civile* (1) dispone che i contratti collettivi di lavoro possono stabilire che, nel caso di divergenza tra l'imprenditore e il prestatore di lavoro circa l'assegnazione della qualifica, l'accertamento dei fatti rilevanti per la determinazione della qualifica venga fatto da un Collegio costituito da un funzionario dell'Ispettorato del lavoro, che lo presiede, e da un delegato di ciascuna delle Associazioni professionali che rappresentano le categorie interessate (2).

A seguito della soppressione dell'ordinamento sindacale corporativo la norma richiamata non è più applicabile, per la evidente impossibilità di costituire il Collegio in conseguenza della attuale non esistenza di associazioni sindacali che rappresentino la intera categoria.

Per altro, considerando la esperienza già fatta al riguardo, sembrerebbe opportuno un richiamo in vita della citata norma, con gli adattamenti che la mutata situazione richiede.

È anche da tenere presente che un Collegio, del tipo di quello previsto dal citato art. 96 (1) non violerebbe la norma della *Costi-*

(1) v. nota 1, pag. 35.

(2) Il *Contratto collettivo di lavoro del 30 luglio 1936* per la industria metalurgica, ad esempio, deferiva le controversie relative alla assegnazione delle categorie operaie ad un *organo tecnico* composto da un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni sindacali locali degli industriali e dei lavoratori presieduto da persona a ciò delegata dallo Ispettorato del Lavoro.

Analogamente il *Contratto collettivo del 20 luglio 1939* demandava all'esame di un *Collegio tecnico disciplinare* costituito in ogni provincia e presieduto da un Ispettore del Lavoro le eventuali divergenze che potevano sorgere in relazione all'attribuzione della qualifica impiegatizia o all'appartenenza alla categoria di impiegato di concetto con funzioni direttive o di impiegato di concetto o di impiegato d'ordine, sia tecnici che amministrativi, di cui al *Contratto collettivo nazionale del 5 agosto 1937* allora vigente per tutti gli impiegati dell'industria.

Esempi di Comitati tecnici si sono avuti anche di recente, quali quello previsto dal *Contratto collettivo del 30 settembre 1956* per gli addetti dell'industria tessile e dal *Contratto collettivo telefonici*, con il compito di esaminare reclami sull'inquadramento motivati da disaccordo sull'interpretazione di pattuizioni collettive aziendali. La istituzione dei *Collegi tecnici* per le controversie relative alla assegnazione della qualifica e delle categorie impiegatizie è anche prevista dai contratti di altri settori (alimentari, abbigliamento, mineraria, ecc.).

tuzione che vieta la istituzione di giudici speciali, dato che esso non ha natura giurisdizionale, secondo quanto ha deciso la *Corte di Cassazione* (1).

Facendo rinvio alle proposte formulate dalla Commissione in sede di *Relazione* conclusiva sulle *controversie collettive di lavoro* (2) — che si ritengono del tutto rispondenti alle particolari esigenze della materia di cui trattasi — è opportuno ora mettere in rilievo che il Collegio potrebbe essere istituito in ogni provincia e dovrebbe essere composto da un Ispettore del lavoro che lo presiede e da due tecnici prescelti di volta in volta dalle parti in uno speciale albo di persone particolarmente versate in materia da compilarli di volta in volta a cura del capo circolo dell'Ispettorato del lavoro ed in base alle designazioni delle Associazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori.

Il Collegio, dopo aver tentato un equo componimento, fatti gli accertamenti del caso, dovrebbe formulare il proprio giudizio emettendo un lodo nel quale venga indicata la categoria o la qualifica da assegnarsi all'interessato, nonché i motivi che hanno determinato detta assegnazione.

L'azione davanti al Collegio arbitrale potrebbe essere preceduta da un tentativo di conciliazione (non obbligatorio) dinanzi agli Uffici provinciali del lavoro.

In conclusione, quindi, il problema delle *qualifiche* richiede per una soluzione pratica ed efficace due elementi fondamentali:

— 1) *una contrattazione precisa, che si adegui alle caratteristiche dei singoli settori merceologici e delle singole aziende, da realizzarsi sia attraverso contratti nazionali sia attraverso accordi integrativi aziendali o settoriali;*

(1) *Cass.*, 26 giugno 1954, n. 2208, in *Mass. Giur. Lav.*, 1954, 261.
« A seguito della soppressione dell'ordinamento sindacale corporativo fascista è venuta meno la possibilità di costituzione del Collegio tecnico previsto dal terzo comma dell'art. 96 *Disp. Attuazione Codice Civile*. Comunque, le funzioni attribuite a detto Collegio, che non era un organo giurisdizionale, erano essenzialmente quelle di accertare fatti rilevanti per la determinazione della qualifica d'impiegato, in modo da precludere al riguardo ogni indagine o prova, restando tuttavia libero il giudice di valutare diversamente i fatti ai fini dell'attribuzione di una qualifica diversa ».

(2) v. Volume V delle *Relazioni* della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia: *Contratti e controversie collettive di lavoro*

— 2) *un sistema di rapida composizione delle vertenze individuali e collettive, in modo che, ove i contratti siano stati violati od ove essi abbiano necessità di interpretazione, vi possa essere una sollecita risoluzione della controversia.*

Se attraverso i suggerimenti di carattere legislativo e sindacale indicati dalla Commissione parlamentare si potrà arrivare a risolvere questi due elementi fondamentali, il *problema delle qualifiche* potrà essere equamente avviato a soluzione nell'interesse dei lavoratori e delle stesse aziende, facendo in modo che, al costante progresso tecnico della struttura produttiva aziendale, si adegui in forma elastica e dinamica la regolamentazione delle mansioni dei lavoratori, componendo tempestivamente ed obiettivamente i contrasti che inevitabilmente possano sorgere.

PARTE QUARTA

TRATTAMENTO E TUTELA DELLE LAVORATRICI

Relatore: on. ERISIA GENNAI TONIETTI

* * *

Alla stesura della presente **Relazione** ha collaborato l'esperto
sig.ra *Ines Pisoni Cerlesi*.

* * *

CAPITOLO I.

IL LAVORO FEMMINILE IN ITALIA

Sommario: 1. - *La partecipazione della manodopera femminile alle attività produttive.* 2. - *L'articolo 37 della Costituzione.* 3. - *La attuale posizione della donna nell'ambito della azienda.* 4. - *La situazione della donna lavoratrice nel settore agricolo.* 5. - *Dati statistici sulla occupazione della manodopera femminile in Italia.* 6. - *Caratteri strutturali della popolazione femminile attiva.* 7. - *La partecipazione della donna alle attività primarie.*

1. - La partecipazione della manodopera femminile alle attività produttive.

L'ingresso della *manodopera femminile* nel mondo del lavoro italiano si deve inquadrare storicamente nel fenomeno economico del sorgere della industria e nella ulteriore diffusione del lavoro salariato nel settore agricolo.

Alle donne, sono state aperte le porte delle fabbriche, in condizioni di assoluta inferiorità rispetto all'uomo, retribuendo, cioè, il loro lavoro con salari di gran lunga inferiori a quelli percepiti dalla manodopera maschile, e non concedendo ad esse alcuna forma di protezione e di assistenza.

Le leggi della concorrenza, che inducono gli imprenditori a ridurre quanto più possibile i costi di produzione soprattutto mediante una riduzione dei salari, hanno avuto una notevole influenza sulla espansione del lavoro femminile.

Si ebbe, quindi, una sempre maggiore richiesta sul mercato del lavoro della manodopera femminile, la quale venne in tal modo a pagare in parte il prezzo dell'ulteriore sviluppo industriale.

Gradualmente, la attività produttiva conduce la donna lavoratrice alla acquisizione di una sempre maggiore coscienza del valore sociale del proprio lavoro; donde il sorgere di quella nuova dignità sociale, che la porterà ad affermarsi quale donna-lavoratrice.

Il primo Congresso sindacale — svoltosi in Italia nel 1893 — è già espressione di questa ormai acquisita consapevolezza, se in esso troviamo affermata la esigenza di « difendere il lavoro delle donne in condizioni di parità con quello maschile ».

Inoltre, le guerre, sottraendo in ampia misura la manodopera maschile alla attività produttiva, costituiscono una ulteriore causa di una sempre maggiore immissione delle lavoratrici in tutti i settori della produzione nazionale, nei quali gran parte di esse rimane anche a guerra finita. E ciò avviene sia per evitare che le necessità della ricostruzione vengano pregiudicate dalla deficienza di manodopera maschile, sia per le capacità dalle donne acquisite ed ampiamente riconosciute dagli stessi imprenditori, che dal loro impiego continuano a trarre un considerevole vantaggio.

È da notare, tuttavia, che, nel periodo intercorso tra le due guerre mondiali, sono venute a determinarsi in Italia condizioni che ostacolano e, sotto certi aspetti, addirittura respingono le donne lavoratrici. Nel tentativo, infatti, di contenere il grave fenomeno della disoccupazione, viene emanato il *R.D.L. 28 novembre 1933, n. 1554* (1), che limita fortemente l'assunzione delle donne nei pubblici impieghi, autorizzando i vari Ministeri ad escludere quasi totalmente la partecipazione delle donne dai bandi di concorso per nomine ed impieghi.

Tale legge consegue, naturalmente, un immediato ed inevitabile riflesso in quasi tutti i settori della attività produttiva, così da creare una situazione di fatto per cui il diritto al lavoro della donna finisce generalmente con l'essere contestato, o addirittura negato, in contrapposto al diritto al lavoro dell'uomo.

Con il *R.D.L. 5 settembre 1938, n. 1514* (2), la percentuale massima delle donne negli impieghi pubblici e privati, è portata al 10% sul numero dei posti, ed « è riservata alle Pubbliche Amministrazioni la facoltà di stabilire una percentuale minore nei bandi di concorso per nomine ed impieghi ».

Dal 1945 in poi — vale a dire dalla fine della seconda guerra mondiale e nelle nuove condizioni democratiche createsi in Italia — ulteriori possibilità di sviluppo si determinano per il lavoro femminile, comportando un sempre maggiore inserimento diretto delle la-

(1) *R.D.L. 28 novembre 1933, n. 1554. — Norme sulle assunzioni delle donne nelle Amministrazioni dello Stato* (Gazz. Uff. 30 novembre 1933, n. 277).

(2) *R.D.L. 5 settembre 1938, n. 1514. — Disciplina della assunzione di personale femminile agli impieghi pubblici e privati.* (Gazz. Uff. 5 ottobre 1938, n. 228).

voratrici nella vita economica del Paese ed una conseguenziale trasformazione, sempre più sensibile, dello stesso concetto di lavoro femminile inteso in senso tradizionale.

Nel contempo, più che mai, le pressanti esigenze economiche che gravano sulla famiglia determinano anch'esse un inserimento sempre più progressivo della donna nel campo delle varie attività operaie, impiegatizie e professionali, ed una applicazione delle lavoratrici a mansioni sempre meno differenziate rispetto a quelle degli uomini, o comunque ad esse non inferiori.

La introduzione di più moderne tecniche produttive e di più razionali metodi di organizzazione del lavoro in genere, favoriscono, inoltre, una trasformazione in tal senso delle strutture economiche del nostro Paese; cosicché appare difficile, ormai, negare alle donne il riconoscimento ad una giusta valutazione e retribuzione della loro attività lavorativa.

2. - L'articolo 37 della Costituzione.

Tale diritto viene esplicitamente riconosciuto alla donna nel 1948, dalla *Costituzione* della Repubblica, che, con l'art. 37 (1), « riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore ».

La norma costituzionale finisce, pertanto, con il presupporre un criterio unitario di valutazione del lavoro delle donne, che prescinde, cioè, da qualsiasi discriminazione per sesso, e che consente, teoricamente, la libera partecipazione della manodopera femminile nel mercato del lavoro.

Nel contempo, viene sancito dallo stesso art. 37 (1), in maniera esplicita, il diritto alla parità economica tra lavoratori e lavoratrici per un lavoro di eguale valore, ponendo in forma assoluta — presupposta la parità di lavoro — il principio « della eguaglianza di retribuzione » senza alcuna discriminazione per sesso, sia pure con una formulazione

(1) *Cost.* - Art. 37. — « La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione ».

estremamente semplice e sintetica; il che è consono, del resto, alla natura di ogni norma costituzionale.

D'altronde, già dall'immediato dopoguerra, si assiste ad un processo di graduale accorciamento delle diversità retributive prima esistenti, fenomeno questo, che presenta un carattere di costante omogeneità in tutto il settore industriale, mentre subisce oscillazioni provinciali nell'ambito degli altri due settori, agricolo e commerciale.

Così, ad esempio — come verrà più dettagliatamente esposto in seguito nel Capitolo inerente al trattamento salariale della donna lavoratrice — è da mettere in evidenza che, nel settore industriale, si è passati da una retribuzione contrattuale — che, antecedentemente alla guerra, era di poco superiore alla metà di quella dell'uomo — prima ad uno scarto del 16%, con l'accordo di conglobamento del 1954; e, poi, a scarti che variano dal 7,2 al 10%, con l'accordo interconfederale del 16 luglio 1960.

In verità, tutta la legislazione riguardante il lavoro femminile — certo in relazione alla maggiore consapevolezza della importanza raggiunta dal lavoro della donna nell'ambito della vita nazionale — segue, ormai da tempo, una tendenza chiaramente evolutiva. Dalla legge sulla tutela della maternità, realizzata nel 1950 in forma di così decisa avanguardia, ai riconoscimenti conseguiti nel campo previdenziale ed assistenziale — quale, ad esempio, il conferimento della pensione alle mezzadre, alle coltivatrici dirette, alle artigiane — è tutto un graduale susseguirsi di provvedimenti più favorevoli che confermano la affermazione, sia qualitativa che quantitativa, conseguita ormai definitivamente dal lavoro femminile.

3. - La attuale posizione della donna nell'ambito della azienda.

Ciò premesso, non si possono concludere queste brevi note introduttive, senza fare accenno alla posizione occupata attualmente dalla donna nella vita economica del nostro Paese, facendo un particolare riferimento alla sua posizione nell'ambito della azienda.

Non vi è dubbio che la donna ha conquistato ormai, anche in Italia, il suo posto nella attività produttiva nazionale, e che essa esercita, nell'ambito aziendale, le sue mansioni con la massima scrupolosità e competenza, nel pieno riconoscimento della funzione sociale del proprio lavoro.

La occupazione della manodopera femminile non ha più, oggi, la sua esclusiva giustificazione nella minore incidenza che essa deter-

mina sul costo di produzione, ma trova il suo fondamento nel dato di fatto che ormai — in linea di massima — in molte lavorazioni il rendimento della donna lavoratrice eguaglia quello maschile, e che, a volte, in determinate prestazioni lavorative, addirittura lo supera.

A prescindere dalle costituzionali doti di maggior precisione e di concreta capacità analitica, ormai universalmente riconosciute in campo scientifico, è ben provato, infatti, che la donna, nella conquista graduale della sua promozione sociale, è portata ad impegnarsi con sempre maggiore solerzia e scrupolosità, al fine di poter dare alle sue progressive istanze un sempre costante fondamento.

Tutto ciò è ampiamente riconosciuto dalle stesse direzioni aziendali, specialmente nella *Italia Settentrionale*, ove con maggiore facilità la donna è riuscita ad affermare la funzione sociale del proprio lavoro. Infatti, in numerosi complessi aziendali, la donna ha addirittura raggiunto posti direttivi o, comunque, di grande responsabilità, proprio in forza del pieno riconoscimento dei suoi meriti e delle sue effettive capacità.

Non vi è dubbio, infatti, che questa ascesa è stata consentita alla donna nel generale rispetto della sua personalità morale. Nessuna lamentela in tal senso è emersa dalle risultanze della indagine parlamentare, all'infuori di qualche dichiarazione — del resto, assolutamente sporadica — denunciante il comportamento non del tutto « civile » di alcuni collocatori ed imprenditori, in talune zone depresse.

La affermazione della donna nelle varie attività produttive del nostro Paese ha portato, spesso, alla tipizzazione di determinate prestazioni lavorative cui abitualmente — e, a volte, proprio per la maggiore idoneità — viene adibito il personale femminile.

È da accennare, inoltre, che la aspirazione della donna lavoratrice ad essere equiparata al lavoratore-uomo, si estrinseca, tra l'altro, nel tentativo di accedere anche a quei posti di lavoro da cui, per la particolarità della prestazione lavorativa, le donne venivano, prima d'ora, normalmente escluse. E si deve riconoscere che questa aspirazione sta appunto realizzandosi, ovviamente, entro quei limiti che vengono dettati da necessità evidenti ed incontrovertibili, favorita, tra l'altro — come già rilevato — dalla evoluzione subita dalla moderna tecnica produttiva.

Va, pertanto, riducendosi gradualmente nel tempo la mole dei secolari pregiudizi e delle relative discriminazioni riguardanti la valutazione del lavoro femminile.

4. - La situazione della donna lavoratrice nel settore agricolo.

Nella trattazione inerente alla posizione occupata attualmente dalla donna nella vita economica nazionale, occorre però mettere in rilievo la particolare situazione di disagio, quale è emersa, per il *settore della agricoltura*, dalla Inchiesta parlamentare.

Sembra, non soltanto opportuno e conveniente, ma anche doveroso, accennare per lo meno alle questioni di maggior rilievo, che sono qua e là affiorate in tale settore durante la effettuazione della Inchiesta parlamentare, riferendo, qui di seguito, quegli argomenti che sono stati denunciati, quali meritevoli di particolare segnalazione, specialmente da parte delle Associazioni sindacali dei lavoratori.

Va, tuttavia, preliminarmente precisato che le risultanze negative, emerse in particolare per la manodopera femminile nel settore agricolo, devono necessariamente essere inquadrare nelle condizioni di particolare disagio nelle quali spesso si dibattono le aziende agricole, soprattutto nelle zone di maggiore depressione economica.

È stato, comunque, denunciato, da parte delle varie Organizzazioni sindacali dei lavoratori, un notevole grado di disconoscimento dei diritti delle donne lavoratrici, sia per quanto si riferisce ai lavori di compartecipazione, sia per quanto attiene ai lavori in economia.

Va rilevato, tra l'altro, che la meccanizzazione sempre crescente, anche in questo settore della nostra attività produttiva, mentre da una parte ha realizzato generalmente la possibilità di un sempre maggiore inserimento della donna nella vita economica nazionale, rendendo ad essa accessibili numerose prestazioni lavorative che precedentemente le venivano precluse, dall'altra, tuttavia, richiedendo una minore necessità di manodopera, ha portato talvolta gli imprenditori agricoli, sia ad utilizzare sempre più ampiamente la manodopera femminile in attività a carattere saltuario o stagionale, sia in generale a diminuire la occupazione bracciantile.

Nel complesso — e certamente in rapporto alla situazione di particolare depressione esistente nelle campagne — si è, infatti, assistito al prevalere della manodopera femminile nella occupazione agricola, in conseguenza al verificarsi, a volte addirittura imponente, dell'esodo dalle campagne dei giovani (1).

(1) Il confronto tra i dati delle rilevazioni *Istat* del 1954 e 1961 conferma che la occupazione in agricoltura è aumentata del 38% per le donne e diminuita del 25% per gli uomini.

Per quanto riguarda, poi, l'avviamento al lavoro, è emerso che, proprio in dipendenza del fatto che, normalmente, le qualifiche femminili sono quelle « occasionali » e « saltuarie », più frequenti si verificano le infrazioni alla legge sul collocamento. E ciò, in ispecie, sotto due particolari punti di vista: assunzione diretta e non tramite l'Ufficio statale, ovvero con richiesta nominativa anche quando per legge si dovrebbe fare ricorso alla richiesta numerica.

A tal riguardo, merita una particolare menzione il collocamento delle *mondine*.

Alcune Associazioni sindacali dei lavoratori hanno mosso critiche, sia pure non fondamentali, al D.P.R. 29 aprile 1950 (1), che, in attuazione dell'art. 23 della legge 29 aprile 1949, n. 264 (2), ha disciplinato l'avviamento al lavoro alle addette alla monda, trapianto, taglio e raccolta del riso su base interprovinciale.

La attenzione della Commissione parlamentare è stata richiamata particolarmente sulla situazione delle *raccogliatrici di olive* e, in genere, delle *lavoratrici addette alle attività stagionali della agricoltura*.

È stato, fra l'altro, segnalato che, a torto, il lavoro di queste operaie viene considerato stagionale, in quanto, assai spesso invece, le aziende ortofrutticole lavorano tutto l'anno o, quanto meno, la gran parte di esse supera sempre il periodo cosiddetto *stagionale*.

Particolarmente grave è emersa, inoltre, la situazione delle *tabacchine*, secondo le denunce delle varie Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

(1) D.P.R. 29 aprile 1950. — *Avviamento al lavoro degli addetti alla monda, trapianto, taglio e raccolta del riso*. (Gazz. Uff. 12 maggio 1950, n. 109).

(2) Legge 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati*. (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, Suppl. ord.).

.....

ART. 23. — « Ove per soddisfare particolari esigenze del lavoro della produzione sia ravvisata, per determinate categorie di lavoratori, la necessità di organizzare il servizio di collocamento con carattere interprovinciale o nazionale, o per categorie specializzate, con forme particolari, con decreto del Presidente della Repubblica, del Ministro per il Lavoro e la Previdenza Sociale, sentita la Commissione centrale, può essere disposto che le funzioni previste dal Titolo II° siano esercitate da uno o più degli Uffici esistenti, per tutto il territorio nazionale o per il territorio di più provincie, ovvero da Uffici speciali, funzionanti sotto il controllo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, e dei suoi organi periferici e delle Commissioni centrali e provinciali previste dagli articoli 1 e 25, e secondo le disposizioni di legge ».

Sono state lamentate, infatti, diffuse inosservanze delle leggi e dei contratti; e, in particolare, la mancanza delle camere per l'allattamento e la deficienza degli asili nido.

Peraltro, da parte degli Ispettorati del lavoro è stato fatto presente che gli Uffici dipendenti intervengono tempestivamente ogni qualvolta vengano segnalati casi di inosservanza delle leggi sulla maternità, sulla igiene del lavoro, ecc.

A tale proposito, si potrebbe esaminare la opportunità di affidare a personale femminile dei ruoli dell'Ispettorato del lavoro, addestrato ed esperto, compiti specifici di vigilanza per il rispetto delle disposizioni legislative di tutela del lavoro delle donne e dei minori, in vista, principalmente, delle particolari caratteristiche e difficoltà che presenta la osservanza di tali norme nel settore dei lavori agricoli stagionali, che occupano prevalentemente manodopera femminile.

Risultati notevoli sono stati pure raggiunti dall'Ispettorato del lavoro nella sua azione intesa a frenare i fenomeni che si verificano nell'avviamento al lavoro delle tabacchine, attraverso una speciale forma di mediazione attuata dalle « maestre », e nel collocamento delle stagionali in genere con il « mercato su piazza ».

Una considerazione degna di rilievo è, a questo punto, necessaria. Per quanto riguarda, in genere, il lavoro delle donne in agricoltura, proprio in relazione alle inosservanze in materia di collocamento, spesso a causa della esclusione delle donne stesse dagli elenchi anagrafici, si determinano gravi infrazioni in merito alla applicazione delle norme di legge sulla previdenza e sulla assistenza sociale e, con rilevante frequenza, non vengono versati i dovuti contributi assicurativi per le lavoratrici.

Questa grave situazione di minore applicazione delle leggi sociali permane particolarmente diffusa in alcune zone agricole, agevolata da una parte dalla minore capacità delle donne a far valere i loro diritti, dall'altra dal fatto che, in conseguenza della saltuarietà della occupazione, la lavoratrice agricola non ha ancora conseguito, generalmente, la completa consapevolezza del valore sociale del proprio lavoro.

È un settore, questo, dove più che una azione di vigilanza e di repressione degli abusi — la quale, peraltro, quasi sempre risulta assai difficile per ragioni obiettive — occorre una opera di risveglio sociale che, specie in relazione ad un assestamento della economia agricola, potrà condurre ad una normalizzazione dello svolgimento della attività lavorativa con tutte le garanzie necessarie ad assicurare i diritti dei lavoratori.

5. - Dati statistici sulla occupazione della manodopera femminile in Italia.

Dopo aver esaminato il fenomeno dell'inserimento della donna nella vita economica del Paese, valutandolo nei suoi molteplici aspetti storici, economici e sociali, si ritiene opportuno esporre, sia pure brevemente, alcuni rilievi inerenti la *occupazione della manodopera femminile* in Italia, così come risulta dalla più recente documentazione statistica disponibile.

Dalle indagini sulle forze di lavoro effettuate dall'*Istituto Centrale di Statistica* nel maggio 1961, risulta, infatti, che il tasso generico di attività femminile — intendendosi con *tasso di attività* il rapporto tra la popolazione attiva e la popolazione totale — dopo aver subito una diminuzione nel primo cinquantennio del secolo, è ora in sensibile aumento.

Dal 1954 al 1961, la percentuale di donne nella produzione è, così, salita dal 24% al 30,5%. Tale percentuale è, pertanto, molto prossima, ed a volte addirittura superiore, a quella registrata in quei Paesi europei nei quali la posizione sociale della donna è in stato di avanguardia.

Infatti — pur tenendo presente che la comparabilità tra Paesi diversi, come quella tra tempi diversi, delle statistiche sulla popolazione attiva, particolarmente per quanto concerne le donne, è soggetta a molte riserve — secondo i dati forniti dall'O.E.C.E. per il 1958 — l'ultimo anno per il quale si dispone di utili dati di confronto — le percentuali di donne sulle forze di lavoro rappresentano il 32,7% negli Stati Uniti d'America, il 25,6% nel Belgio, il 24,3% nei Paesi Bassi, il 33,6% in Gran Bretagna, il 37% in Germania, e così via.

Il tasso di attività femminile risulta, inoltre, maggiore per le donne di età inferiore ai 20 anni, decresce per quelle dai 20 ai 65 anni di età, e si riduce al minimo per le donne di età superiore ai 65 anni. Da tali dati, appare chiaramente quanto più intensa sia la partecipazione alle attività produttive per le donne giovani rispetto a quelle più anziane; questo fenomeno rappresenta in gran parte una conseguenza dell'abbandono — volontario o forzato — del posto di lavoro da parte delle donne che contraggono matrimonio (1).

Il tasso di attività femminile ha presentato — come già osservato — negli ultimi 50 anni, una certa tendenza ad una riduzione, più o

(1) Vedansi, a questo proposito, a pagg. 256 e segg., e 327 e segg., dati ed elementi sui licenziamenti per causa di matrimonio e proposte per il divieto di tale abuso.

meno prolungata, tendenza questa chiaramente desumibile — pure con le già accennate cautele derivanti dalla scarsa comparabilità dei dati — dai risultati dei censimenti demografici succedutisi dal 1901 al 1951. Negli anni più recenti si è, invece, verificato un aumento relativamente sensibile dal 25% nel 1951 al 30,5% nel 1961.

La intensificazione della partecipazione delle donne alla attività produttiva nel periodo più recente, appare logicamente giustificata, sia dall'accentuato progresso tecnico — che rende possibile e conveniente l'impiego di personale femminile in posti di lavoro in precedenza occupati esclusivamente o prevalentemente da uomini — sia dal progresso sociale, che riduce le remore psicologiche finora esistenti, soprattutto in taluni ceti e in talune zone territoriali, allo svolgimento da parte delle donne di attività retribuite al di fuori dell'ambito familiare, ed anzi incoraggia attivamente la partecipazione di esse alla attività lavorativa.

6. - Caratteri strutturali della popolazione femminile attiva.

Passando, ora, ad accennare ai caratteri strutturali della popolazione femminile attiva in Italia, si deve precisare che i livelli registrati nel tasso di attività femminile si riferiscono ad una situazione generica che è la risultante delle diverse situazioni esistenti nei vari settori della attività produttiva.

È da rilevare, a tale proposito, che la ripartizione della massa attiva della popolazione italiana, nei maggiori settori della attività economica nazionale, differisce sensibilmente a seconda che si tratti di manodopera maschile o femminile.

In occasione del censimento demografico del 1951 si è rilevato, infatti, che la percentuale più elevata di popolazione femminile rispetto alla popolazione attiva totale, è stata raggiunta nelle attività commerciali e nei servizi — nei quali vanno, però, compresi anche i servizi domestici, ove la manodopera femminile è naturalmente in assoluta prevalenza — dove la percentuale stessa risulta del 37%. Segue la pubblica amministrazione, ove le donne costituiscono esattamente un terzo del totale; mentre nel settore agricolo scendono ad un quarto.

Nel settore industriale, la manodopera femminile rappresenta il 22%, percentuale che deve, tuttavia, valutarsi considerando che, in questo settore produttivo, sono comprese alcune attività che, per la specialità della prestazione lavorativa, escludono nella maniera più assoluta l'assorbimento di apprezzabili aliquote di manodopera femmi-

nile (come, ad esempio, quelle delle industrie estrattive, delle costruzioni, ecc.).

Percentuali più ridotte raggiunge la occupazione femminile nei settori del *credito* e delle *assicurazioni* (15%), e in quelli dei *trasporti* e delle *comunicazioni* (7%).

Altrettanto diversificata è attualmente la partecipazione della donna alla attività produttiva a seconda delle posizioni professionali e dei diversi livelli gerarchici.

Secondo la indagine sulle forze di lavoro dell'ottobre 1960, ad esempio, le donne costituivano infatti il 18,8% dei lavoratori in proprio, il 23,7% dei lavoratori dipendenti, il 52,9% dei coadiuvanti, il 9,9% degli imprenditori e liberi professionisti, il 33,2% dei dirigenti e impiegati.

Inoltre, facendo riferimento al censimento economico del 1951, e considerando ad esempio il settore della *industria*, si rileva che le donne costituiscono circa il 26% degli impiegati (il 5% nella prima categoria, il 19% nella seconda, il 40% nelle altre), circa il 25% nelle categorie speciali e circa il 28% tra gli operai.

7. - La partecipazione della donna alle attività primarie.

In base alle risultanze emerse dal censimento 1951, si può, dunque, concludere che la partecipazione della donna alle attività primarie si mantiene, *in termini assoluti*, in una posizione di netta priorità, dal momento che l'*agricoltura* rimane tuttora in Italia il settore che assorbe il maggior numero di lavoratrici. Su 4.914.000 donne attive, infatti, 2.033.000 — cioè, oltre i due quinti — appartengono al settore della *agricoltura*; 1.377.000 alla *industria*; 881.000 ai *trasporti* ed alle *comunicazioni*, e 26.000 al *credito* ed alle *assicurazioni*.

Tuttavia, *in termini relativi*, la partecipazione della donna alle attività primarie è sensibilmente inferiore all'assorbimento di manodopera femminile nella maggior parte delle attività terziarie, e particolarmente nella pubblica amministrazione e nel commercio e servizi. Inoltre, essa è inferiore, sempre in termini relativi, alla utilizzazione di manodopera femminile nel ramo più importante del settore secondario: cioè, nelle industrie manifatturiere.

Da tutto ciò, appare evidente che la penetrazione del lavoro femminile va estendendosi ormai, con sempre maggiore intensità, in tutti i principali settori della attività produttiva.

I dati suesposti possono maggiormente evidenziarsi nei seguenti prospetti statistici (v. *Tabella I* e *Tabella II*).

TABELLA I.

POPOLAZIONE ATTIVA FEMMINILE RISPETTO ALLA POPOLAZIONE ATTIVA TOTALE (DAL CENSIMENTO 1951)
SECONDO I SETTORI DI ATTIVITÀ

SETTORI DI ATTIVITÀ	Donne (in percentuale)	Uomini (in percentuale)	TOTALE
Commercio e Servizi	37	63	100
Pubblica Amministrazione	33	67	100
Agricoltura	25	75	100
Industria	22	78	100
Credito e Assicurazioni	15	85	100
Trasporti e Comunicazioni	7	93	100

TABELLA II.

PARTECIPAZIONE DELLA DONNA SECONDO I SETTORI DI ATTIVITÀ (RILEVAZIONE NAZIONALE DELLE FORZE DI LAVORO EFFETTUATA DALL'ISTAT IL 20 OTTOBRE 1960)

SETTORI DI ATTIVITÀ	Donne occupate	
	Numero	Percentuale
Agricoltura	1.896.000	33,9
Industrie manifatturiere	1.717.000	30,6
Industrie costruzioni e installazioni	27.000	0,5
Industrie varie (a)	16.000	0,3
Commercio	772.000	13,8
Servizi e Attività sociali varie (b)	657.000	11,8
Altri rami di attività economica	80.000	1,4
Pubblica Amministrazione	432.000	7,7
Donne con attività lavorativa occasionale .	5.597.000	100,0
	622.000	
TOTALE . . .	6.219.000	

(a) Industrie estrattive, Gas, Elettricità, Acqua.
(b) Trasporti e Comunicazioni, Credito, Assicurazioni e Gestioni finanziarie.

CAPITOLO II.

LA TUTELA DELLA DONNA LAVORATRICE

Sommario: 8. - *La tutela del lavoro femminile nelle legislazioni estere.* 9. - *La legislazione protettiva italiana.* 10. - *Sistemi per attenuare le conseguenze dello sforzo fisico.* 11. - *I casi di esclusione assoluta e di esclusione relativa.* 12. - *I lavori pericolosi, faticosi e insalubri.* 13. - *Gli orari di lavoro:* a) *il divieto del lavoro notturno.* 14. - b) *le deroghe in materia.* 15. - *I riposi intermedi.*

8. - La tutela del lavoro femminile nelle legislazioni estere.

Un breve cenno ai principî generali che hanno, nella età moderna e in tutto il mondo civile, informato la peculiare protezione legislativa accordata al lavoro prestato dalle donne, potrà valere come adeguata introduzione all'esame della vigente legislazione sulla tutela della donna lavoratrice nel nostro Paese.

Le norme giuridiche, predisposte allo scopo di proteggere le donne che lavorano, hanno costituito in quasi tutti gli Stati l'avanguardia di quella complessa e multiforme disciplina del lavoro, che, negli ordinamenti legislativi contemporanei, è andata sempre più assumendo un posto di considerevole preminenza.

Sin dagli inizi del secolo XIX, gli Stati che avevano più speditamente avanzato sulla via del progresso industriale, furono quelli che ben presto avvertirono la opportunità di disciplinare, attraverso limitazioni e divieti, innanzitutto il lavoro dei fanciulli e, subito dopo, quello delle donne; e ciò in quanto, sia gli uni che le altre, si manifestarono subito come le parti più bisognose di protezione nel rapporto della prestazione di lavoro, specie di ordine manuale.

È noto, infatti, che fu promulgata in Gran Bretagna — e precisamente il 23 giugno 1802 — la prima legge per la tutela del lavoro prestato dai fanciulli con il *Moral and Health Act*, cui seguirono nel 1819 il *Cotton Mills Act*, nel 1831 il *Cotton Industry Act* e, nel 1833, la legge *Lord Althorp Act*; e che questi provvedimenti legisla-

tivi ebbero lo scopo di limitare la occupazione e la durata del lavoro dei fanciulli e dei minori nella industria tessile.

Fu solo dopo parecchi anni che le provvidenze legislative vennero adottate per il lavoro femminile; e ad esse dette l'avvio, sempre in questo campo, la Gran Bretagna nel 1842 con il *Coal Mining Act*, che vietava per la prima volta alle donne il lavoro sotterraneo nelle miniere.

In Francia, la prima disciplina legislativa del lavoro femminile fu adottata nel 1848; mentre in Germania si approvò nel 1878.

La tutela legislativa nel settore delle donne lavoratrici ha sempre perseguito e gradualmente attuato, sino a pervenire alle rilevanti conquiste che si trovano ormai consacrate in tutti gli ordinamenti giuridici del nostro tempo, tre scopi essenziali:

— 1°) la *tutela fisiologica*, che mira a salvaguardare l'organismo femminile, considerato, per la sua costituzione naturale, più esposto al logorio ed ai rischi del lavoro, mediante esclusione e limitazioni da determinate prestazioni lavorative;

— 2°) la *tutela economica*, che tende a garantire al lavoro della donna, normalmente ed ovunque nei primi tempi svalutato e sfruttato, una retribuzione equa attraverso un sempre maggiore adeguamento dei salari femminili a quelli maschili, fino a raggiungere una parificazione degli stessi sulla base di una prestazione identica od equivalente;

— 3°) la *tutela morale*, che vuole preservare il buon costume femminile, presidio e garanzia di ogni ordinato consorzio civile, attraverso la eliminazione di corruzione, di cattivi esempi e di pregiudizievole promiscuità.

A queste tre forme fondamentali di tutela, in prosieguo di tempo, se ne è aggiunta finalmente una quarta, e non meno importante delle prime, che consiste nel cautelare la maternità della donna lavoratrice mediante opportune garanzie, intese ad assicurare il naturale svolgimento della gravidanza e del puerperio alle donne che lavorano, e la necessaria assistenza al bambino, soprattutto nel primo anno di età.

Queste forme di tutela, dopo che si andarono a mano a mano affermando, attuando ed estendendo nei vari Paesi, si imposero alfine anche sul piano internazionale, allorché alla *Conferenza di Berlino* del 1890 furono fatti voti, per le donne e i fanciulli, di limitare la durata del lavoro, di escludere il lavoro notturno e i lavori pericolosi e insalubri, di interrompere mediante periodi di riposo il lavoro giornaliero, e di vietare la occupazione delle puerpere.

Vennero, in seguito, la *Conferenza di Berna* del 1906 sulla interdizione del lavoro notturno, e l'altra, sempre di *Berna*, del 1913, sulla limitazione della durata del lavoro.

La *Convenzione di Washington*, nel 1919, determinò, poi, nei 14 anni il limite minimo di ammissione dei fanciulli di ambo i sessi al lavoro, deliberò il divieto del lavoro notturno, e stabilì l'obbligo della astensione dal lavoro per le lavoratrici gestanti e puerpere, subito prima e subito dopo il parto.

Ad altre *Convenzioni internazionali* — come quelle, ad esempio, di *Genova* del 1920, di *Ginevra* del 1921, di *Ginevra* del 1935, di *San Francisco* del 1948 — è finalmente seguita nel 1951 la *Convenzione n. 100 di Ginevra*, degna di particolare segnalazione poiché ha stabilito la parità di remunerazione tra la manodopera femminile e quella maschile.

9. - La legislazione protettiva italiana.

La legge che, per prima, in Italia disciplinò il lavoro delle donne e dei fanciulli è stata quella dell'11 febbraio 1886, n. 3657 (1).

Tale legge venne, in prosieguo di tempo, modificata ed integrata con le leggi 19 giugno 1902, n. 242 (2), e 7 luglio 1907, n. 416 (3), con il *Testo Unito* approvato con R.D. 10 novembre 1907, n. 818 (4), e con le successive leggi 3 luglio 1910, n. 425 (5), 26 giugno 1913, n. 886 (6), 17 aprile 1925, n. 473 (7).

(1) Legge 11 febbraio 1886, n. 3657. — *Lavoro dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 18 febbraio 1886, n. 40).

(2) Legge 19 giugno 1902, n. 242. — *Lavoro delle donne e dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 7 luglio 1902, n. 154).

(3) Legge 7 luglio 1907, n. 416. — *Modifica della legge 19 giugno 1902, n. 242, sul lavoro delle donne e dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 10 luglio 1907, n. 163).

(4) R.D. 10 novembre 1907, n. 818. — *Approvazione del Testo Unico di legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 16 gennaio 1908, n. 12).

(5) Legge 3 luglio 1910, n. 425. — *Modificazioni all'art. 2 della legge (Testo Unico) 10 novembre 1907, n. 818, sul lavoro delle donne e dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 16 luglio 1910, n. 166).

(6) Legge 26 giugno 1913, n. 886. — *Requisiti di istruzione dei fanciulli per l'ammissione al lavoro negli stabilimenti industriali*. (Gazz. Uff. 23 agosto 1913, n. 197).

(7) Legge 17 aprile 1925, n. 473. — *Conversione in legge, con approvazione complessiva, di decreti luogotenenziali e regi aventi per oggetto argomenti diversi emanati sino al 23 maggio 1924*. (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

Nel nostro ordinamento legislativo attuale, la tutela della donna lavoratrice è disciplinata dalla *legge 26 aprile 1934, n. 653* (1), la cui più importante innovazione sulle precedenti è consistita nella estensione della tutela legislativa ad ogni forma di attività nella quale le donne ed i fanciulli prestino il loro lavoro alle dipendenze altrui.

Le disposizioni contenute in questa legge sono state predisposte ad un duplice scopo: da un lato, evitare la occupazione della donna in relazione alla età ed alla gravosità del lavoro; dall'altro, attenuare le inevitabili conseguenze dello sforzo, che il lavoro normale comporta, mediante adeguati accorgimenti.

Quanto al primo punto, è fatto divieto in modo assoluto di adibire, a qualsiasi genere di lavoro, fanciulli di ambo i sessi, che abbiano una età inferiore ai 12 anni; mentre, a quelli dai 12 ai 14 anni, il lavoro può essere consentito solo eccezionalmente e per particolari motivi, ma sempre che essi abbiano adempiuto l'obbligo scolastico, che consiste nell'aver conseguito la promozione della quinta classe elementare o della classe elementare più elevata del Comune di loro residenza, fatta eccezione per i casi di certificata incapacità intellettuale o di occupazione limitata ai periodi delle vacanze scolastiche.

Di regola, pertanto, il lavoro è permesso ai 14 anni compiuti, purché il lavoratore abbia la idoneità fisica, che deve essere accertata mediante apposita visita medica, al cui risultato favorevole è espressamente subordinato il rilascio del libretto di lavoro; mentre, però, questo esame medico di idoneità al lavoro è prescritto per i fanciulli dai 14 anni compiuti ai 15 anni, per le donne, invece, è reso obbligatorio dai 14 anni compiuti sino ai 21.

È fatto, inoltre, divieto dalla legge di adibire tutto indistintamente il personale femminile alle seguenti occupazioni, alle quali la legge stessa considera tale personale come fisicamente inidoneo:

- 1°) lavori sotterranei, con o senza trazione meccanica;
- 2°) lavori di carico e di scarico dei forni delle zolfare di Sicilia, prima dei 16 anni;
- 3°) lavori di sollevamento e di trasporto pesi su carriole e carretti a braccia a due ruote, prima dei 16 anni;
- 4°) lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione e delle macchine che sono in moto, per le donne minorenni;

(1) *Legge 26 aprile 1934, n. 653. — Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99).

- 5°) spettacoli pubblici e sale cinematografiche, prima dei 16 anni;
- 6°) mestieri girovaghi, prima dei 16 anni;
- 7°) somministrazione al minuto di bevande alcoliche, prima dei 18 anni, e per tutte le donne, su ordine del Prefetto;
- 8°) manovre a traino dei vagonetti, prima dei 18 anni.

È vietata, anche, la occupazione delle donne minorenni in particolari lavori pericolosi, faticosi e insalubri, lavori che sono indicati nella *Tabella A* approvata con *R.D. 7 agosto 1936, n. 1720 (1)*.

TABELLA A.

LAVORI PERICOLOSI, FATICOSI ED INSALUBRI PER I QUALI È VIETATA
L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE MINORENNI E DEI FANCIULLI

1. — Trattamento, per via ignea, dei minerali di piombo, zinco, arsenico e antimonio; torrefazione in caselle, cumuli, ecc., dei solfuri, arseniuri ed antimoniuri in genere.
2. — Trattamento del minerale di mercurio e successive operazioni fino all'imbottigliamento del metallo.
3. — Lavoro di carico e scarico dei forni a combustione di zolfo per la liquefazione del minerale zolfifero, relativamente alle donne minorenni, fermo restando per i minori degli anni 16 il divieto stabilito dall'art. 6, lettera b), della legge.
4. — Raffinamento dei metalli preziosi.
5. — Produzione di leghe contenenti piombo, zinco, stagno, arsenico, antimonio, e di amalgame con mercurio.
6. — Lavorazione del piombo metallico; fabbricazione di caratteri, proiettili, lastre, tubi ed altri oggetti di piombo o contenenti piombo.
7. — Operazioni di tempera e di cementazione della ghisa al cianuro.
8. — Esercizio dei forni per la produzione della ghisa, delle ferroleghe, del ferro e dell'acciaio; lavoro ai laminatoi.
9. — Saldatura con leghe piombifere; decapaggio e zincatura, stagnatura e piombatura di lastre metalliche e di oggetti metallici in genere; smaltatura su metalli.
10. — Saldatura autogena e taglio dei metalli con arco elettrico e con fiamma ossidrica e ossiacetilenica.
11. — Sbavatura, molatura e sabbiatura dei metalli.
12. — Operazioni di metallizzazione a spruzzo.

(1) *R.D. 7 agosto 1936, n. 1720. — Approvazione delle tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata la occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita la occupazione, con le cautele e le condizioni necessarie.* (Gazz. Uff. 30 settembre 1936, n. 227).

13. — Operazioni galvanoplastiche con impiego di cianuri od acido cromico, per la doratura, argentatura, cromatura, ecc.
14. — Pulimento con limatura di piombo o con impasti piombiferi.
15. — Produzione di polveri metalliche (bronzo, alluminio, ecc.).
16. — Fabbricazione e governo (carica, pulizia, riparazione, ecc.) degli accumulatori elettrici.
17. — Produzione di acido solforico; di acido solforoso e di solfiti; di acido nitrico; di acido cloridrico, di acido fluoridrico e di fluoruri.
18. — Produzione di acido cromico e di composti cromici.
19. — Produzione degli ossidi e dei sali di bario; di acido assalico e di ossalati.
20. — Produzione di ammoniaca, di potassa, di sali di ammonio e di potassio.
21. — Produzione di idrato, solfato e carbonato sodico.
22. — Produzione di fosforo e composti di fosforo; di cloro; di cloruro e di ipoclorito di calcio; di altri ipocloriti; di cloruro di zolfo; di clorati.
23. — Produzione di ossidi di piombo, di biacca e di altri composti piombiferi; produzione e uso di colori, vernici e mastici contenenti piombo o antimonio.
24. — Produzione di composti di mercurio.
25. — Fabbricazione di apparecchi e strumenti a mercurio, limitatamente alle operazioni che importano la manipolazione del mercurio.
26. — Produzione e utilizzazione industriale di preparati e composti arsenicali.
27. — Produzione dell'ossido di zinco e dei sali di zinco; del litopone; dell'ossido di titanio.
28. — Produzione di solfuro di carbonio e di tetracloruro di carbonio; lavorazioni che importano manipolazione o uso di sostanze in soluzione con solfuro o tetracloruro di carbonio.
29. — Estrazione di olii, di grassi, di essenze e di resine, mediante solfuro di carbonio, tetracloruro di carbonio, tricloroetilene, tetracloretano, ed altri solventi tossici.
30. — Produzione dei coloranti organici artificiali e dei prodotti intermedi.
31. — Produzione dei derivati alogenati del metano e dell'acetilene.
32. — Produzione e utilizzazione del cloruro di carbonile (fosgene).
33. — Produzione e distribuzione del gas illuminante.
34. — Distillazione e raffinamento del petrolio; distillazione del catrame e degli schisti bituminosi.
35. — Preparazione delle miscele di benzina o di altri carburanti con composti organo-metallici (tetraetile di piombo).
36. — Produzione di eteri, solforico, etilico, acetico, propilico; e di essenze e di olii essenziali, quali trementina e canfora.
37. — Produzione degli alcaloidi.
38. — Preparazione e impiego di sostanze e di corpi radioattivi.
39. — Produzione di cianuri e di altri composti del cianogeno.
40. — Produzione di carburo di calcio e di calciocianamide.
41. — Produzione e utilizzazione industriale di gas compressi e liquefatti.
42. — Produzione di polveri piriche, dinamite ed esplosivi in genere; di fuochi artificiali, micce ed inneschi; caricamento dei proiettili.

43. — Produzione di collodio e di celluloidi, e fabbricazione di oggetti di celluloidi.

44. — Produzione di caucciù, guttaperga ed ebanite, limitatamente alle operazioni di mescola con composti di piombo o con altre sostanze tossiche, alla vulcanizzazione con solfuro e tetracloruro di carbonio o con cloruro di zolfo, alla preparazione e applicazione delle soluzioni di caucciù, alla lavorazione del caucciù piombifero.

45. — Lavorazioni inerenti a processi elettrochimici, non previste in altre voci, limitatamente alla manovra, caricamento e scaricamento dei forni elettrici ed alla polverizzazione e stacciatura a secco e ai movimenti delle polveri.

46. — Produzione dell'allumina e dell'alluminio.

47. — Polverizzazione della scorza di china e purificazione del solfato di chinino.

48. — Macinazione e raffinazione dello zolfo.

49. — Produzione dei fiammiferi, limitatamente alla preparazione della pasta fosforica e alle operazioni di immersione e di essiccamento dei fiammiferi.

50. — Concia delle pelli, limitatamente alla preparazione e manipolazione delle materie concianti, al trattamento con la calce, ai lavori alle fosse e ai bottali di concia, alla raffinazione delle pelli con impiego di benzina, benzolo, eteri ed altri infiammabili.

51. — Lavorazione del pelo per cappelli (secretaggio); produzione e lavorazione del feltro ottenuto mediante secretaggio con preparati mercuriali.

52. — Produzione del rayon:

a) col processo alla viscosa, limitatamente alle fasi di lavorazione comprese fra il trattamento dell'alcalicellulosa col solfuro di carbonio e l'essiccamento del filato, incluso.

b) col processo all'acetato di cellulosa, limitatamente alle fasi di lavorazione comprese fra l'acetilazione e la filatura, esclusa;

c) col processo cupro-ammoniacale, limitatamente alle fasi di preparazione, soluzione e filtrazione.

53. — Produzione di carta trasparente (cellofano), limitatamente alle fasi lavorative comprese fra il trattamento dell'alcalicellulosa col solfuro di carbonio e l'essiccamento del cellofano, incluso.

54. — Carbonissaggio delle lane e sgrassatura con solventi tossici.

55. — Lavori di scavo, di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio delle armature, di maneggio dei mezzi meccanici nelle miniere, cave, torbiere e gallerie, nonché di lizzatura e taglio dei massi nelle cave, fermo restando per i lavori sotterranei il divieto di cui all'articolo 6, lettera a), della legge.

56. — Preparazione meccanica dei minerali e dei prodotti delle miniere e delle cave, limitatamente alla polverizzazione, stacciatura a secco e movimento delle polveri.

57. — Industria delle ceramiche, limitatamente alla preparazione e macinazione delle vernici (vetrine), alla macinazione a secco delle materie prime, ed all'applicazione delle vernici, ove queste contengano piombo.

58. — Produzione di vetrerie, cristallerie, smalti, lastre e conterie, limitatamente alla polverizzazione della materia prima, alla fabbricazione delle perle, alla soffiatura dei vetri, alla opacatura ed incisione dei vetri con acido fluoridrico o

con getto di sabbia, alla fabbricazione del vetro piombifero, alla fabbricazione della lana di vetro, alla pulitura e demolizione dei forni.

59. — Produzione di mole a smeriglio e di abrasivi artificiali.

60. — Lavori tipografici, limitatamente alla pulitura dei caratteri, alla composizione a mano o a macchina, alla stereotipia, alla cromolitografia con colori o polveri piombiferi, alla fotoincisione.

61. — Lavorazione di tabacchi, limitatamente alle operazioni di apertura delle balle, di cernita delle foglie non preventivamente inumidite, di fermentazione e demolizione dei cumuli di fermentazione, di essiccamento nei locali chiusi, di macinazione e setacciatura, di produzione degli estratti e di trinciatura.

62. — Operazione di derattizzazione e disinfestazione mediante acido cianidrico, solfuro di carbonio o altre sostanze tossiche.

63. — Manipolazione e cernita delle ossa e delle sostanze cornee.

64. — Raccolta e cernita delle immondizie; vuotatura dei pozzi neri; lavori sotterranei nelle fogne.

65. — Lavori nei macelli; trattamento dei residui animali per la loro utilizzazione innocua (sardigne).

66. — Lavori nei porti, limitatamente alle operazioni di stivaggio e quelle altre che si compiono nelle stive delle navi e galleggianti, alle operazioni di imbarco e sbarco di carbone e merci dalle calate o da galleggianti a bordo delle navi e viceversa, ai lavori di pitturazione e di picchettaggio delle navi.

67. — Lavori di fondazioni subacquee mediante cassoni pneumatici.

68. — Lavori edilizi, limitatamente alle operazioni di demolizione, alle operazioni di allestimento e smontaggio delle armature esterne ed interne delle costruzioni, alle operazioni di rifinitura esterna degli edifici con l'ausilio di palanchini mobili.

69. — Manovra degli ascensori, montacarichi ed apparecchi di sollevamento a trazione meccanica.

70. — Produzione, trasformazione e distribuzione di elettricità, limitatamente alla manovra, pulizia e manutenzione dei quadri di distribuzione, e a tutte le operazioni che si riferiscono alle macchine generatrici, agli inseritori e disgiuntori di corrente, agli apparecchi e alle linee serventi la corrente.

L'Ispettorato corporativo potrà estendere il divieto di occupazione anche a lavorazioni diverse da quelle indicate nella presente Tabella quando esse, per essere eseguite nello stesso luogo di lavoro, siano ritenute pregiudizievoli alla salute ed alla integrità fisica delle donne minorenni e dei fanciulli.

In altri casi, dalla legge espressamente previsti, la occupazione della donna minorenne è subordinata alla osservanza di quelle speciali cautele e determinate condizioni indicate nella *Tabella B*, approvata con il decreto succitato, ovvero a visite mediche periodiche che sono previste, in aggiunta a quelle prescritte dal Regolamento di igiene del lavoro, nel *D.M. 8 giugno 1938* (1).

(1) *D.M. 8 giugno 1938. — Determinazione delle attività per le quali è obbligatoria la visita medica periodica alle donne ed ai fanciulli che vi sono occupati.* (Gazz. Uff. 27 giugno 1938, n. 144).

TABELLA B.

LAVORI PERICOLOSI, FATICOSI ED INSALUBRI IN CUI È CONSENTITA
L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE MINORENNI E DEI FANCIULLI,
SUBORDINATAMENTE ALL'OSSERVANZA DI SPECIALI CAUTELE E
CONDIZIONI

L'occupazione delle donne minorenni e dei fanciulli nelle lavorazioni indicate nella seguente Tabella è subordinata alla condizione, da valutarsi dall'Ispettorato corporativo, che concorrano misure di prevenzione atte a garantire efficacemente la salute e l'integrità fisica delle donne minorenni e dei fanciulli.

L'Ispettorato corporativo può altresì subordinare all'adozione di efficaci misure di prevenzione l'occupazione delle donne minorenni e dei fanciulli anche in lavorazioni diverse da quelle indicate nella seguente Tabella, quando esse siano eseguite nello stesso luogo di lavoro:

1. — Lavori di levigatura, arrotatura e pulitura con mezzi meccanici; lavori pesanti alle macchine a stampo o a impronta; lavoro alle macchine trancianti, alle seghe circolari o a nastro.
2. — Lavorazioni inerenti alla cernita ed al tritramento degli stracci e della carta usata, nonché alla tintura delle carte con preparati tossici.
3. — Apertura, battitura, cardatura e pulitura delle fibre tessili, del crino vegetale e animale, delle piume e dei peli; operazioni di sfilacciatura delle lane meccaniche.
4. — Lavori inerenti alla tintura e al candeggio dei filati e dei tessuti, nei quali si preparano o si usano colori e bagni di sostanze tossiche.
5. — Lavorazione dell'amianto, limitatamente alle operazioni di mescola, filatura e tessitura.
6. — Lavorazione del cappello, limitatamente alle operazioni di pomiciatura, spazzolatura e rasatura.
7. — Tornitura dei bottoni e coloritura con sostanze tossiche.
8. — Concia delle pelli, limitatamente alle operazioni nelle quali si sviluppano polveri o vapori nocivi.
9. — Produzione di concimi chimici, limitatamente alle operazioni in cui si sviluppano polveri o gas nocivi.
10. — Operazioni inerenti alla dezuccherazione del melasso col processo alla barite.
11. — Produzione di alcool e di sostanze alcooliche, limitatamente alle operazioni di distillazione e di fermentazione.
12. — Lavorazioni nelle quali si impiegano derivati nitrati, clorati e amminici degli idrocarburi benzenici e dei fenoli.
13. — Lavorazioni inerenti alla preparazione e all'uso di sostanze in soluzione con benzina, benzolo, acetone, tricloroetilene, tetracloreto ed altri solventi tossici non specificatamente indicati in altre voci.
14. — Lavoro nelle lavanderie, limitatamente alle operazioni che procedono la lisciviatura.
15. — Lavori di verniciatura e coloritura a spruzzo.
16. — Lavorazioni che si compiono nei locali dei forni delle vetrerie (non contemplate nella Tabella A).

17. — Seconda lavorazione del vetro mediante cannello o fiamme a gas per la produzione di lampade elettriche, ampole, fiale e simili; impiego delle pompe a mercurio.

18. — Fabbricazione degli specchi, limitatamente alle operazioni inerenti alla preparazione e applicazione delle sostanze speculari e all'essiccamento.

19. — Lavori ai forni per laterizi, refrattari, grès, ceramiche, cementi e calce.

20. — Macinazione di calce, gesso, cementi, pozzolana, amianto, talco, grafite, marmo, baritina, sommaco.

21. — Lavoro nei magazzini e depositi di sostanze tossiche, infiammabili od esplodenti, e di carbone, calce e cementi.

22. — Lavori nei laboratori di riparazione e revisione delle pellicole cinematografiche.

23. — Lavoro nelle cabine di proiezioni cinematografiche, relativamente alle donne minorenni, fermo restando, per i minori degli anni 16, il divieto di cui al primo comma della lettera d) dell'art. 6 della legge.

24. — Lavori a bordo delle navi in demolizione.

Per « donne minorenni », ai fini della applicazione delle su citate disposizioni, si intendono quelle che, avendo compiuto gli anni 15, non hanno però compiuto gli anni 21.

Altre norme particolari, che disciplinano la materia in esame, sono contenute nel *D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164* (1), e nel *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321* (2). Il primo decreto, che detta le norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni, sancisce fra l'altro il divieto assoluto di adibire le donne al lavoro sui ponti sospesi; il secondo, che riguarda la prevenzione degli infortuni e la igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa, stabilisce che le donne non devono essere adibite a tutti quei lavori che si effettuano nei cassoni stessi ed impone un particolare servizio di vigilanza sanitaria da svolgersi nelle camere di compressione.

Tutto quanto si è sin qui esposto si riferisce al sistema previsto dal Legislatore allo scopo di evitare la occupazione delle donne in relazione, sia alla età che alla gravosità del lavoro.

10. - Sistemi per attenuare le conseguenze dello sforzo fisico.

Quanto ai sistemi per attenuare le *conseguenze dello sforzo fisico* richiesto dalla prestazione lavorativa, la legge stabilisce una serie

(1) *D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164. — Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni.* (Gazz. Uff. 31 marzo 1956, n. 78, Suppl. ord.).

(2) *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321. — Norme per la prevenzione degli infortuni e la igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa.* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, Suppl. ord. - v. Avviso di rettifica in Gazz. Uff. 11 giugno 1956, n. 142).

di norme particolari, che riguardano nella specie la limitazione dell'orario di lavoro.

Un primo gruppo di norme concerne l'istituto del divieto del lavoro notturno, del quale, per la sua peculiare importanza, si tratterà in specifico paragrafo (1).

Una seconda serie di provvedimenti è predisposta allo scopo di alleviare i pregiudizievoli effetti dello sforzo fisico, e si riferisce alla durata della giornata lavorativa ed ai riposi intermedi.

All'uopo, la legge stabilisce che la durata del lavoro, in tutti quei casi in cui sia consentito di oltrepassare le 8 ore giornaliere, non deve assolutamente superare le 10 ore al giorno per donne fino ai 15 anni e le ore 11 per quelle di età superiore ai 15 anni. Questa durata è ridotta a 8 ore e mezzo, in tutti i casi in cui il lavoro venga effettuato a turni.

Per quanto si riferisce ai riposi intermedi, la legge prescrive che l'orario di lavoro delle donne non può protrarsi, senza interruzione, per più di 6 ore e, nei casi in cui si tratti di prestazioni gravose, esso non deve superare le 4 ore. Laddove l'orario di lavoro superi le 6 ore, ma non le 8 ore, esso dovrà venire interrotto da un riposo intermedio, la cui durata complessiva non potrà essere inferiore ad una ora. Laddove superi le 8 ore, detto riposo intermedio non potrà avere una durata inferiore ad una ora e mezzo.

Questi periodi di riposo intermedio non devono, però, essere considerati come lavoro ai fini del computo della giornata lavorativa; ed è consentito che possano essere goduti fuori dei locali di lavoro.

I turni a scacchi sono ammessi solo in casi particolari.

Per quanto si riferisce al riposo settimanale, la *legge 22 febbraio 1934, n. 370* (2), che disciplina tutta la materia, contiene una particolare e importante disposizione a favore delle donne lavoratrici. Stabilisce, infatti, il primo comma dell'art. 4 (2) di questa legge che, nei casi in cui sono consentite deroghe all'obbligo del riposo settimanale — che, come è noto, è fissato in 24 ore consecutive — tali deroghe

(1) v. Paragrafo 13, pagg. 218 e segg.

(2) *Legge 22 febbraio 1934, n. 370. — Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....
ART. 4. — « Qualora per le attività soggette alla presente legge siano previste eccezioni all'obbligo del riposo di 24 ore consecutive ogni settimana, alle donne di qualsiasi età ed ai minori degli anni 14 deve essere tuttavia dato, ogni settimana, un riposo compensativo ininterrotto di 24 ore, salvo i casi previsti dagli articoli 6, 8, 12 e 15.

non si possono applicare alle donne di qualsiasi età, salvo espressamente e tassativamente che si tratti di personale specializzato insostituibile o addetto agli alberghi non diurni o a pubblici spettacoli o ai vagoni-letto.

11. - I casi di esclusione assoluta e di esclusione relativa.

Per una completa ed esatta conoscenza della sfera di applicazione della particolare disciplina giuridica in esame, sembra opportuno ricordare anche quali siano i casi di *esclusione assoluta* e quelli di *esclusione relativa* di tale disciplina.

La applicazione di siffatte norme di tutela viene esclusa in maniera assoluta:

— 1°) nei confronti del personale femminile religioso addetto agli istituti pubblici di assistenza e di beneficenza, evidentemente perché le prestazioni di questo personale non rivestono essenzialmente i caratteri propri del lavoro subordinato nelle imprese economiche, tanto che concordemente si ritiene come non debbano essere compresi in questa eccezione quegli istituti di beneficenza e di assistenza, che siano gestiti dalla iniziativa privata e in forma privata, come, ad esempio, le case di salute, le cliniche, i collegi, gli asili di infanzia, nei quali, infatti, ricorrono talvolta, sia pure parzialmente, i caratteri delle imprese economiche;

— 2°) nei confronti delle donne e dei fanciulli addetti ai lavori domestici inerenti al normale svolgimento della vita di famiglia; e ciò per quella speciale natura che riveste il rapporto di lavoro domestico e che lo fa nettamente distinguere da ogni altra forma di lavoro subordinato anche nella disciplina dettata dal *Codice Civile*;

— 3°) nei confronti delle donne occupate negli uffici dello Stato, delle Province e dei Comuni per il fatto che questi rapporti di lavoro sono già disciplinati da leggi e regolamenti appositi.

La stessa applicazione viene esclusa in maniera relativa, e, cioè, effettuata con talune limitazioni:

— 1°) nei confronti delle donne e dei fanciulli lavoratori al pro-

Eguale riposo deve essere dato:

a) ai minori degli anni 14 ed alle donne minori degli anni 18 addetti alle industrie determinate a norma dell'articolo 1, n. 14, qualunque sia la durata della loro occupazione nell'azienda.

b) alle donne maggiori degli anni 18 addette alle industrie determinate a norma dell'articolo 1, n. 14, quando il periodo complessivo della loro occupazione nell'azienda superi i tre mesi all'anno ».

prio domicilio, salva però l'applicazione dell'art. 5 (1) relativo al limite minimo di età richiesto per l'ammissione al lavoro;

— 2°) nei confronti della moglie, dei parenti e degli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, quando siano con lui conviventi ed a suo carico, salvo le norme relative al divieto di occupazione dei minori in lavori faticosi, pericolosi, o insalubri, al limite massimo dei carichi consentiti alle donne ed ai fanciulli e al divieto del lavoro notturno;

— 3°) nei confronti delle donne e dei fanciulli addetti ai lavori agricoli fatta eccezione della norma relativa ai carichi massimi;

— 4°) nei confronti delle donne e dei fanciulli occupati in aziende dello Stato vere e proprie — come, ad esempio, le manifatture tabacchi, le aziende termali statali, ecc. — ma nei casi in cui le particolari disposizioni di legge e di regolamenti prevedano un trattamento protettivo delle donne e dei fanciulli non inferiore a quello generale, nel senso che, se il trattamento particolare risulta in tutto o in parte meno favorevole del trattamento generale, questo si sostituirà automaticamente al primo o in tutto o in parte.

12. - I lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

Passando, ora, ad esaminare tali norme in sede di attuazione, si ritiene, in base alle risultanze emerse dalla indagine parlamentare, di dover dedicare una particolare trattazione ad uno degli aspetti più salienti del problema: quello dei *lavori pericolosi, faticosi ed insalubri*.

(1) *Legge 22 febbraio 1934, n. 370. — Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....

ART. 5. — « Il riposo di 24 ore consecutive può cadere in giorno diverso dalla domenica, e può essere attuato mediante turni al personale addetto all'esercizio delle seguenti attività:

1°) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o ad energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate;

2°) operazioni industriali il cui processo debba in tutto o in parte svolgersi in modo continuativo;

3°) industrie di stagione per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima od al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento

Esaminando il particolare problema della tutela della donna in relazione a particolari tipi di lavorazioni pericolose, faticose ed insalubri, non si può fare a meno di premettere, all'esame delle specifiche risultanze, una considerazione di carattere generale, relativa alla trasformazione subita dallo stesso concetto di lavoro femminile, inteso in senso tradizionale, con la conseguenza di un inserimento via via più progressivo delle donne nel campo delle varie attività, e pertanto con l'applicazione delle stesse a mansioni sempre meno differenziate rispetto a quelle degli uomini.

Dalle risultanze emerse dalla indagine parlamentare, si rileva, infatti, che non infrequenti sono i casi in cui personale femminile, anche in minore età, è assunto per eseguire dei lavori svolti, in passato, dagli uomini, e viene adibito pertanto a mansioni da esso definite particolarmente gravose.

Si ricorda, a tal proposito, la frase con la quale una lavoratrice di una *azienda della Italia Settentrionale*, addetta al pesante maneggio delle bobine, ha concluso la sua esposizione: « Va bene che siamo qui per lavorare, ma ci diano mestieri da donne! »

Tuttavia, valutando nel loro complesso le dichiarazioni emerse al riguardo dalle indagini effettuate, non si può obiettivamente esimersi dal precisare che sono limitati i casi in cui le lavorazioni esaminate, per la faticosità che comportano, costituiscono una decisa infrazione alla disposizione legislativa.

Il più delle volte ci si è trovati di fronte, infatti, alla denuncia di alcuni tipi di lavorazione, in cui non c'è una vera e propria infrazione alla norma, ma esiste, tuttavia, un certo grado di gravosità, che potrebbe però essere eliminato con la istituzione di particolari accorgimenti, che le direzioni aziendali potrebbero facilmente adottare mediante il conseguimento di una più moderna organizzazione tecnica.

È emerso, infatti, che numerose richieste sono state avanzate in merito entro l'ambito aziendale.

e della loro utilizzazione, comprese le industrie determinate a norma dell'art. 1, n. 14, per il loro periodo di lavorazione eventualmente eccedente i tre mesi, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano varie delle suddette industrie con un decorso complessivo di lavorazione superiore ai tre mesi;

4^a) altre attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità.

Le attività di cui al presente articolo saranno determinate con decreto del Ministero per le Corporazioni, intese le Corporazioni competenti ».

La commissione interna di una importante *azienda tessile* della *Italia Settentrionale* ha, ad esempio, così dichiarato:

« Le ragazze minori degli anni 18 devono portare cassette che non superino un dato numero di chilogrammi stabilito dalla legge.

Il peso varia a seconda della età. Le cassette vuote pesano da sole 5 Kg. Noi abbiamo chiesto che fossero fatte in materiale più leggero. Ve ne sono di fibra con rinforzi di ferro. La direzione ci ha risposto che la spesa è forte, ma che comunque era già stato fatto il progetto in proposito.

Così pure, potrebbe essere fatto qualcosa per alleviare il lavoro delle incassatrici. Queste sono costrette a lavorare in ginocchio, e continuamente con la testa in giù. Dato che le casse sono molto basse, avevamo proposto di fare un sostegno per tenerle più alzate. La direzione dice sempre che deve modificare tutto il sistema di lavoro; ma, intanto, si continua così per degli anni ».

In qualche azienda, invece, sono già stati adottati specifici accorgimenti tecnici, onde evitare questo grave disagio per le lavoratrici.

Altre volte, ci si è trovati di fronte ad alcuni tipi di lavorazione, che, in sé e per sé considerati, non presenterebbero alcuna gravosità, ma che finiscono con il comportare alla lavoratrice un notevole sforzo fisico, per la scarsità del personale adibitovi.

Di particolare rilievo, sotto questo profilo, si è presentata alla indagine la situazione delle lavoratrici del *settore tessile*, ove, ad un notevole incremento di carattere tecnico, ha, tuttavia, corrisposto spesso l'aumento del numero dei telai dati in dotazione a ciascuna lavoratrice, comportando ovviamente uno sforzo sia fisico che psichico di maggior rilievo, cui tra l'altro non corrisponde sempre un adeguato incremento retributivo.

Appare evidente, infatti, che « l'operaia tessile che lavorava su 4 telai, lavorando ora su 20-24 telai automatizzati, è costretta a seguire un ritmo di lavoro molto più intenso, imposto dalla velocità delle macchine moderne, mentre la sua stessa prestazione cambia caratteristica, aumenta lo sforzo nervoso per la maggiore sorveglianza che dovrà prestare al macchinario, aumenta lo sforzo fisico per la lunga deambulazione a cui è costretta a sottoporsi per controllare 24 macchine ».

Numerose sono risultate, del resto, le denunce sollevate dalle commissioni interne nell'ambito aziendale del *settore industriale* in

genere, in merito alla intensificazione dei ritmi di lavoro, alla imposizione di una accelerazione via via sempre maggiore, che non consente alcuna sosta, e che comporta pertanto una attività lavorativa intensissima, sia per la faticosità e pericolosità che inevitabilmente ne conseguono, sia soprattutto per la non proporzionale corrispondenza del loro guadagno all'incremento produttivo realizzato in tal modo dalle aziende.

Per quanto riguarda i lavori insalubri e pericolosi, non sono quasi mai emerse vere e proprie segnalazioni su inosservanze delle disposizioni di legge; ed anche laddove emergono dei rilievi, soprattutto a proposito della pericolosità di determinate lavorazioni, essi non comportano tanto la evasione alle norme contenute nella legge in esame, quanto piuttosto la osservanza o meno delle disposizioni legislative poste a tutela della igiene e della sicurezza del lavoro in genere.

In base alle risultanze delle indagini dirette si deve dunque concludere per una osservanza abbastanza soddisfacente della norma che pone il divieto di adibire le donne minorenni (e quelle di qualsiasi età, in due soli casi tassativamente previsti) a determinate lavorazioni pericolose, faticose ed insalubri.

Come si è, infatti, precedentemente rilevato, nei settori più importanti della industria e della produzione in genere, le vere e proprie infrazioni alla norma in esame sono risultate in numero assolutamente limitato, in quanto circoscritte soltanto ad alcuni casi di trasporto e sollevamento di pesi, denunciati da alcune Organizzazioni sindacali della *Italia Settentrionale* e della *Italia Centrale*.

Tuttavia, è emersa dalle indagini dirette nelle singole aziende la aspirazione delle lavoratrici in genere — e, pertanto, al di fuori di qualsiasi limite di età — ad una maggiore tutela legislativa.

13. - Gli orari di lavoro: a) il divieto del lavoro notturno.

La Commissione parlamentare di inchiesta, in altra *Relazione*, ha già posto la sua attenzione sulla disciplina degli *orari di lavoro* (1), ed ha formulato una serie di proposte di carattere generale.

L'esame che si condurrà in questa sede riguarderà quelle norme

(1) v. Volume VII delle *Relazioni* della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia - Tomo II: *Orario di lavoro*.

particolari contenute nella *legge 26 aprile 1934, n. 653* (1), circa la durata del lavoro delle donne.

(1) *Legge 26 aprile 1934, n. 653. — Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99). *

.....

ART. 14. — « Il divieto del lavoro notturno non si applica per coloro che abbiano compiuto gli anni 16, adibiti, nelle seguenti industrie, a lavori che per la loro natura devono essere necessariamente continuati giorno e notte:

a) acciaierie e ferriere, lavori nei quali si impiegano forni a riverbero o a rigeneratori, o a galvanizzazione di lamiere e di filo di ferro, eccettuati i reparti di detersione di metalli;

b) vetrerie;

c) cartiere;

d) zuccherifici in cui si elabora lo zucchero grezzo;

e) riduzione del minerale d'oro; nonché adibiti eventualmente nelle altre industrie determinate con decreto del Ministro per le Corporazioni, sentite le organizzazioni sindacali ».

ART. 15. — « Il divieto di lavoro notturno non si applica per coloro che abbiano compiuto gli anni 16 e per le donne di qualunque età, quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacoli il funzionamento normale della azienda.

Il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione all'Ispettorato corporativo, indicando le condizioni costituenti la forza maggiore, il numero delle donne e dei minori occupati, gli orari di lavoro adottati e la durata presumibile del lavoro notturno.

Dovrà altresì successivamente comunicare all'Ispettorato la data della cessazione del lavoro notturno.

L'Ispettorato corporativo potrà imporre la limitazione o la sospensione del lavoro notturno.

Contro il provvedimento dell'Ispettorato è ammesso ricorso al Ministero delle Corporazioni ».

ART. 16. — « Il Ministro per le Corporazioni ha facoltà:

a) di ridurre la durata del periodo di notte per le donne a 10 ore per non più di 60 giorni ogni anno, allorquando la lavorazione sia sottoposta alla influenza delle stagioni ed in tutti i casi in cui circostanze eccezionali lo richiedano;

b) di ridurre la durata del periodo di notte per le donne a 10 ore nei luoghi dove ciò sia richiesto da condizioni speciali di clima;

c) di autorizzare il lavoro notturno delle donne, stabilendo le condizioni, nelle stagioni e nei casi in cui tale lavoro si applichi a materie prime od a materie in lavorazione suscettibili di rapida alterazione, quando ciò sia necessario per salvare tali materie prime da una perdita inevitabile;

d) di autorizzare, per circostanze particolarmente gravi, il lavoro notturno dei giovani che abbiano compiuto i 16 anni, quando l'interesse pubblico lo richieda ».

Il *divieto di lavoro notturno* — e, per tale, si intende quello esercitato in un periodo di 11 ore consecutive comprendente l'intervallo fra le 22 e le 5 — ha una applicazione di carattere generale per le donne di qualunque età, nelle aziende industriali e loro dipendenze; e le eccezioni previste a questa norma — sulle quali ci si intratterrà più a lungo in seguito — o sono di natura limitata (art. 14: acciaierie, ferriere, vetrerie, cartiere, ecc.), ovvero si riferiscono ad ipotesi (art. 15: forza maggiore) assolutamente inevitabili, ovvero ad altre ipotesi (art. 16, lett. c: circostanze particolarmente gravi ed eccezionali, condizioni speciali di clima, deperibilità della materia prima) per le quali è data al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale la facoltà di concedere deroghe.

Le inosservanze al divieto di lavoro notturno — emerse dalla inchiesta — non sono notevoli; ed esse si verificano in alcuni stabilimenti tessili ed in alcune industrie conserviere, normalmente quando la lavorazione è esercitata su tre turni.

Sembra rilevante far presente che le donne, a rigore, non dovrebbero essere adibite nemmeno al secondo turno che, per forza di cose, termina dopo le 22.

Vi sono necessità di organizzazione aziendale che renderebbero — a parere di molti — inevitabile tale fatto, il quale però indubbiamente trova il suo ostacolo nella norma scritta.

Non si può, certamente, non richiamare l'attenzione delle aziende interessate affinché siano adottati turni di lavorazione tali da consentire il rispetto più assoluto della disposizione di legge, che trova la sua giustificazione logica in ragioni di ordine morale e materiale.

14. - b) le deroghe in materia.

È opportuno, quindi, soffermarsi sulle principali questioni insorte in merito alla applicazione delle *deroghe* cui si è già fatto cenno.

Una prima questione riguarda l'art. 14 della *legge n. 653* (1), ove è disposto che il divieto del lavoro notturno non si applica nei confronti dei minori che abbiano compiuto i 16 anni, allorché questi siano adibiti a lavori che, per la loro natura, devono essere necessariamente continuati giorno e notte e che si effettuano nelle seguenti industrie: acciaierie e ferriere (lavori nei quali si impiegano forni a riverbero o a rigeneratore o a galvanizzazione di lamiere e di fili di ferro, fatta

(1) v. nota 1, pag. 219.

eccezione dei reparti di detersione di metalli); vetrerie, cartiere; zuccherifici (nei quali si elabora lo zucchero grezzo); riduzione del minerale oro.

È, inoltre, previsto che il lavoro notturno potrà essere consentito in altre industrie che siano determinate con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentito il parere delle competenti Organizzazioni sindacali.

Questa eccezione al divieto del lavoro notturno è stata, da parte delle aziende che esercitano le attività sopra indicate, considerata applicabile al personale maschile e a quello femminile.

Il Ministero del Lavoro, peraltro, interessato della questione, è dell'avviso che la deroga al divieto del lavoro notturno, prevista nel citato art. 14 (1) debba ritenersi applicabile soltanto nei confronti dei giovani di sesso maschile che abbiano compiuto il 16° anno di età, giustificando tale decisione anche per la connessione esistente con le due *Convenzioni internazionali* del 1919.

Sull'argomento, mentre da un lato si riconosce la fondatezza delle argomentazioni del Ministero del Lavoro, dall'altro sembrerebbe quanto mai opportuna una chiarificazione legislativa, che ponesse fine ai contrasti determinati a causa della attuale formulazione della norma.

Una seconda eccezione all'assoluto divieto del lavoro notturno è prevista nell'art. 15 (1), secondo il quale il divieto in parola non si applica per coloro che abbiano compiuto gli anni 16 e per le donne di qualunque età, quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacoli il normale funzionamento della azienda.

In questi casi, il datore di lavoro deve darne immediatamente comunicazione all'Ispettorato competente, indicando le condizioni che costituiscono la forza maggiore, il numero delle donne e dei minori occupati, gli orari di lavoro adottati e la presumibile durata del lavoro notturno.

L'Ispettorato ha la facoltà di disporre, se non ritiene fondate o esaurienti le ragioni addotte, la sospensione, ovvero la limitazione del lavoro notturno; e, contro tale provvedimento, è consentito di ricorrere, in via gerarchica, al Ministero competente.

Da parte delle Associazioni sindacali dei datori di lavoro è stato rilevato che, nella pratica applicazione di questa norma, gli Ispettorati del lavoro si sono quasi sempre conformati ad una interpretazione rigorosamente restrittiva, nel senso che il predetto organo di vigilanza

(1) v. nota 1, pag. 219.

assai difficilmente si è indotto a riconoscere la effettiva esistenza della forza maggiore nelle varie situazioni che le aziende hanno prospettato per giustificare il ricorso al lavoro notturno.

Altra deroga al divieto del lavoro notturno delle donne è disciplinata nella lett. c) dell'art. 16 (1), dove è prevista per l'Ispettorato del lavoro, la facoltà di autorizzare il lavoro notturno delle donne, stabilendone le condizioni, nelle stagioni e nei casi in cui tale lavoro si applica a materie prime o a materie in lavorazione suscettibili di rapida alterazione, quando ciò sia necessario per salvare tale materia prima da una perdita altrimenti inevitabile.

Occorre tenere presente che il Ministero del Lavoro — nell'impartire le istruzioni relative alla pratica attuazione degli artt. 30-31 del *D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520* (2), relativo, tra l'altro, alla delega di attribuzioni agli Ispettorati del lavoro — ha indicato agli anzidetti organi di vigilanza, taluni particolari criteri per la materia relativa alla concessione delle autorizzazioni, prevista dal succitato art. 16 (1).

In queste istruzioni il Ministero del Lavoro, mentre da una parte ha ritenuto di escludere in linea di massima la possibilità di autoriz-

(1) v. nota 1, pag. 219.

(2) *D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520. — Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.* (Gazz. Uff. 1° luglio 1955, n. 149).

.....

ART. 30. — « Le attribuzioni spettanti al Ministro per il Lavoro e la Previdenza Sociale, ai sensi dell'art. 2, ultimo comma, art. 7, art. 16, della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, dell'art. 5, secondo comma, della legge 22 marzo 1908, n. 105, sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai, e art. 7 del regolamento per l'esecuzione della legge stessa, approvato con regio decreto 28 giugno 1908, n. 432, sono demandate all'Ispettorato del Lavoro ».

ART. 31. — « Gli atti e provvedimenti emessi, in base al precedente articolo, dall'Ispettorato del Lavoro, a termini dell'art. 7 della legge 26 aprile 1934, n. 653, nonché quelli emessi a termini degli articoli 6, 15, 17 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, degli articoli 26 e 30 del regolamento generale per l'igiene del lavoro, approvato con regio decreto 14 aprile 1927, n. 530, dell'art. 4 della legge 23 novembre 1939, n. 1815, sulla disciplina giuridica degli studi di assistenza e consulenza, dell'art. 18 del regolamento per l'esecuzione dei regi decreti 17 agosto 1935, n. 1765, e 15 dicembre 1936, n. 2276, approvato con regio decreto 25 gennaio 1937, n. 200, hanno carattere definitivo ».

zare il lavoro notturno delle maestranze femminili addette alle fabbriche di panettoni, di panforti, di colombe pasquali e simili, dall'altra ha tuttavia precisato talune condizioni alle quali in linea generale gli Ispettori devono, nei singoli casi, subordinare le autorizzazioni per la effettuazione del lavoro notturno delle donne.

Le condizioni in oggetto si possono così riassumere:

— *a*) non vi siano uomini disoccupati da poter impiegare nelle lavorazioni per le quali è richiesta la deroga;

— *b*) vengano adibite al lavoro notturno soltanto le donne che abbiano compiuto i 21 anni, con la esclusione delle gestanti e delle puerpere;

— *c*) alle lavoratrici siano concessi i prescritti riposi intermedi da computarsi nella durata del lavoro, e venga distribuita una minestra o bevanda calda;

— *d*) sia adottato il sistema di lavoro a squadre, in modo da alternare la stessa squadra a periodi non superiori a 6 giorni di lavoro notturno, con quello diurno;

— *e*) il lavoro compiuto in ore notturne venga retribuito con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro.

Lo stesso Ministero ha ritenuto, infine, di raccomandare che « la concessione delle deroghe deve essere preceduta dai più rigorosi accertamenti sulla sussistenza di motivi tecnici che le possono giustificare, in considerazione della sfavorevole influenza che il lavoro notturno può esercitare direttamente o indirettamente sulla salute, in special modo, delle donne ».

Una ulteriore deroga prevista dalla *legge 26 aprile 1934, n. 653* (1) — che si riferisce a tutte le disposizioni della legge stessa ed anche a quelle relative al divieto del lavoro notturno — è contenuta nell'ultimo comma dell'articolo 2 (1), secondo il quale l'Ispettorato del lavoro può limitare, totalmente o parzialmente, l'applica-

(1) *Legge 26 aprile 1934, n. 653. — Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99).

.....

ART. 2. — « Il Ministro per le Corporazioni può estendere la applicazione, in tutto o in parte, delle disposizioni della presente legge ai laboratori-scuola che non siano eserciti con fine di speculazione, tenendo conto della durata del lavoro manuale, delle condizioni in cui esso si svolge e delle esigenze dell'insegnamento professionale.

Per i laboratori-scuola eserciti direttamente dagli Istituti di beneficenza, il provvedimento ministeriale è emanato di concerto con il Ministro per l'Interno.

zione delle disposizioni contenute nella legge per singole aziende, udite le competenti Associazioni sindacali, quando i lavori cui sono addetti i fanciulli e le donne non siano faticosi e pericolosi, si svolgano in ambienti igienici, e non comportino una lunga durata.

Riguardo alla applicazione della norma citata il Ministero del Lavoro, nelle stesse istruzioni predette, dopo aver riferito di non essersi mai avvalso nel passato del potere discrezionale previsto da quella norma, ha richiamato la particolare attenzione degli Ispettorati sul carattere assolutamente eccezionale della disposizione.

Lo stesso Ministero ha ritenuto opportuno sottolineare che i requisiti per la concessione della deroga sia totale che parziale, devono sussistere congiuntamente, essendo stati elencati in forma tassativa e non già puramente esemplificativa o alternativa.

A questo punto, non si può non riconoscere che bene ha fatto il Ministero del Lavoro ad avvalersi con grande cautela dell'esercizio della facoltà di concedere deroghe. Naturalmente, tale esercizio si rende indispensabile ogni qualvolta esso sia determinato da necessità obiettive, più che altro connesse con attività di carattere stagionale.

Un ultimo punto sembra sia da affrontare: è il caso di proporre la estensione del divieto di lavoro notturno a tutte le attività economiche?

Il problema potrà essere risolto in modo generico con una estensione *sic et simpliciter* della norma prevista per le aziende industriali; ma per alcune attività — specie, quando esse si protraggono praticamente per tutta la notte — dovrebbe essere previsto eguale divieto, naturalmente in relazione ad un certo affaticamento che l'esercizio notturno delle attività stesse comporta per le lavoratrici.

Nulla da segnalare in particolare per quanto attiene all'articolo 17 della legge n. 653 (1). Generalmente rispettato è il divieto di supera-

Il Ministro per le Corporazioni, udite le competenti Associazioni sindacali, può limitare, in tutto o in parte, la applicazione delle disposizioni della presente legge per singole aziende, quando i lavori, cui è addetto il fanciullo o la donna, non siano faticosi o pericolosi, si svolgano in ambienti igienici e non siano di lunga durata ».

(1) Legge 26 aprile 1934, n. 653. — *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99).

.....

ART. 17. — « Nei casi in cui dalle leggi sulla limitazione degli orari di lavoro è consentito superare le otto ore giornaliere, l'orario di lavoro non può su-

mento delle 10 e delle 11 ore giornaliere di lavoro (a seconda che le donne abbiano meno o più di 15 anni) nei casi in cui è consentito dalle leggi sull'orario di lavoro di superare le 8 ore giornaliere (lavori discontinui). Non sono, altresì, emerse segnalazioni di inadempienze circa il limite massimo di 8 ore e mezzo in caso di lavoro a turno.

Sembrerebbe opportuno, peraltro, avanzare la proposta che i limiti di 10 e di 11 ore di cui sopra possano essere ulteriormente abbassati, ambedue, a 9 ore. Ciò, come principio di ordine generale; ed ovviamente, a prescindere dalle particolari proposte avanzate, in altra sede, per una diversa disciplina dell'orario di lavoro per le attività discontinue.

15. - I riposi intermedi.

Alcune considerazioni a parte devono essere fatte in materia di *riposi intermedi*.

Come è noto, ai sensi dell'art. 18 della *legge n. 653 (1)*, se l'orario supera le 6 ore e le 8 ore, il lavoro deve essere interrotto da riposi

perare le 10 ore al giorno per i fanciulli e le 11 ore per le donne che hanno compiuto i 15 anni, ferme restando le maggiori limitazioni stabilite da dette leggi.

Parimenti, nel caso di lavoro a turno, il lavoro di ciascuna squadra non può superare le otto ore e mezzo.

L'orario di lavoro si computa dall'atto della entrata nella azienda all'atto dell'uscita dalla medesima, esclusi solamente i riposi intermedi di cui agli articoli 18 e seguenti.

I turni a scacchi possono effettuarsi solo quando siano consentiti dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto, dall'Ispettorato corporativo, sentite le competenti Associazioni sindacali.

L'orario di lavoro dei fanciulli e delle donne di qualsiasi età non può durare senza interruzione più di sei ore. Tuttavia, l'Ispettorato corporativo può, in casi particolari, prescrivere la riduzione di tale orario fino a quattro ore, tenendo conto delle condizioni in cui si svolge il lavoro.

È vietato adibire le persone, di cui all'art. 11, al trasporto di pesi, più di quattro ore durante la giornata di lavoro ».

(1) *Legge 26 aprile 1934, n. 653. — Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99).

.....

ART. 18. — « Qualora l'orario di lavoro superi le sei, ma non le otto ore, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata complessiva di un'ora almeno; qualora superi le otto ore, il riposo intermedio deve avere la durata di almeno un'ora e mezza.

rispettivamente di un'ora o di un'ora e mezza, durante i quali è vietata ogni prestazione lavorativa.

Chiari sono i principî informatori della norma; ma l'Inchiesta consente di affermare che le interruzioni, non retribuite, di cui trattasi, non trovano sempre il consenso delle lavoratrici, le quali, pur ammettendo che il riposo offre la possibilità di sentire meno la faticosità del lavoro, si dimostrano contrarie ad esso per altre giustificate ragioni.

Il grande decentramento della manodopera — è noto infatti come, molto spesso, i lavoratori debbano percorrere un certo numero di chilometri con mezzi pubblici o privati, o addirittura a piedi, per recarsi al lavoro — fa sì che i benefici del riposo intermedio siano superati dal disagio che deriva da un rientro posticipato a casa. Non si deve dimenticare, infatti, che la donna lavoratrice deve dedicare una parte della giornata alla propria famiglia.

Per cui più volte si è accertato che le lavoratrici stesse hanno chiesto ai datori di lavoro — in un caso si è arrivati ad avanzare una petizione all'Ispettorato del lavoro — di ridurre, o addirittura abolire, il riposo intermedio, eventualmente anche per ottenere il sabato completamente libero.

Si aggiunge infine un altro motivo: quello che la concessione dei riposi intermedi alle donne rende difficile la introduzione delle donne stesse in squadre di lavoro promiscue.

I contratti collettivi potranno stabilire la durata del riposo ad un'ora quando l'orario superi le otto ore, ed a mezz'ora nel caso di lavoro a turno.

In difetto di disposizioni di contratto collettivo, la riduzione può essere autorizzata dall'Ispettorato corporativo, sentite le competenti Associazioni sindacali ».

CAPITOLO III.

LA TUTELA DELLA MATERNITÀ

Sommario: 16. - *La tutela legislativa della lavoratrice madre.* 17. - *Finalità delle singole disposizioni di tutela.* 18. - *I risultati della Inchiesta parlamentare sulla osservanza della legislazione protettiva.* 19. - *Il problema degli asili nido e delle camere di allattamento.* 20. - *Osservazioni formulate sugli asili nido.* 21. - *Osservazioni formulate sulle camere di allattamento.* 22. - *I riposi per l'allattamento.* 23. - *Il problema del licenziamento della manodopera femminile.* 24. - *Risultanze della Inchiesta parlamentare sui contratti a termine.* 25. - *La « clausola di nubilato » e il licenziamento per matrimonio.* 26. - *La possibilità di scelta tra la attività familiare e la prestazione lavorativa.*

16.- La tutela legislativa della lavoratrice madre.

Tutta la materia relativa alla tutela legislativa della lavoratrice madre è, oggi, regolata dalle seguenti leggi:

— *Legge 26 agosto 1950, n. 860 (1), sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri;*

(1) *Legge 26 agosto 1950, n. 860. — Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 24. — « L'assicurazione per la nuzialità e la natalità, istituita con regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito in legge 6 luglio 1939, n. 1272, è soppressa a decorrere dal 1° gennaio 1951.

A partire dalla stessa data il relativo contributo previsto dalle tabelle A, B, C e D, allegate al regio decreto citato, è dovuto a favore dell'Ente Nazionale Assistenza Orfani Lavoratori Italiani.

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale continuerà ad effettuare la riscossione del contributo predetto con i sistemi di accertamento e di riscossione attualmente in vigore e ne verserà l'importo, senza carico di spesa, all'Ente Nazionale Assistenza Orfani Lavoratori Italiani, secondo modalità da convenirsi fra i due Istituti.

— *Legge 12 dicembre 1950, n. 986* (1), sul divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, gestanti e puerpere;

— *Legge 23 maggio 1951, n. 394* (2), sulla conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri;

— *Legge 15 novembre 1952, n. 1904* (3), contenente modificazioni all'art. 24 della legge 26 agosto 1950, n. 860;

— *Regolamento di attuazione*, approvato con *D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568* (4).

È opportuno ricordare che il *Codice Civile*, nel Libro V del lavoro, e sotto il Titolo II dedicato al lavoro nella impresa, dispone, all'art. 2110 (5), fra l'altro, che, in caso di gravidanza o di puerperio, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza e di assistenza, al prestatore di lavoro compete la retribuzione o una indennità nella misura e per il tempo determinato dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità; che l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto di lavoro, a norma dell'articolo 2118 (6), soltanto dopo che

(1) *Legge 12 dicembre 1950, n. 986*. — *Divieto di licenziamento delle lavoratrici madri gestanti e puerpere*. (Gazz. Uff. 20 dicembre 1950, n. 291).

(2) *Legge 23 maggio 1951, n. 394*. — *Conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 15 giugno 1951, n. 134).

(3) *Legge 15 novembre 1952, n. 1904*. — *Modificazioni all'articolo 24 della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 10 dicembre 1952, n. 286).

(4) *D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568*. — *Regolamento per l'attuazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro*. (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184).

(5) *C.C. - ART. 2110*. — *Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio*. — « In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nella anzianità di servizio ».

(6) *C.C. - ART. 2118*. — *Recesso dal contratto a tempo indeterminato*. — « Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi, o secondo equità.

sia decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi, o secondo equità; e che il periodo di assenza dal lavoro nei casi di gravidanza o di puerperio deve essere computato nella anzianità di servizio.

Tutta la vigente disciplina legislativa e regolamentare, relativa alla tutela della maternità delle donne lavoratrici è, per svariati aspetti, alla avanguardia rispetto alle legislazioni vigenti negli altri Paesi del mondo, e costituisce una pietra miliare nella azione che il nostro Stato democratico svolge nell'interesse delle classi lavoratrici.

Tuttavia, la precedente legislazione italiana aveva già parzialmente considerata e tutelata la maternità delle donne lavoratrici. Con il *Testo Unico* approvato con *R.D. 1° agosto 1907, n. 636* (1), si era, infatti, già realizzata una prima forma di tutela fisica, limitata però alle gestanti operaie nel settore industriale, stabilendo la interdizione obbligatoria dal lavoro per un mese prima del parto, la istituzione delle camere di allattamento e la concessione dei relativi riposi.

Si cita, del pari, la *legge 17 luglio 1910, n. 520* (2), sulla istituzione della Cassa nazionale di maternità per la parte relativa alla assistenza economica, successivamente migliorata con il *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 748* (3).

Inoltre, il *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825* (4), sul contratto di impiego privato, con il suo art. 6, aveva introdotto norme sulla tutela economica e giuridica della maternità, stabilendo la conservazione del

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro ».

(1) *R.D. 1° agosto 1907, n. 636. — Approvazione al Testo Unico delle leggi sanitarie.* (Gazz. Uff. 26 settembre 1907, n. 228).

(2) *Legge 17 luglio 1910, n. 520. — Istituzione di una Cassa di maternità in Roma.* (Gazz. Uff. 3 agosto 1910, n. 181).

(3) *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 748. — Modificazioni al Testo Unico della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, approvato con R.D. 10 novembre 1907, n. 818.* (Gazz. Uff. 1° maggio 1923, n. 102).

(4) *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — Disposizioni relative al contratto di impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273).

.....

ART. 6. — « La chiamata sotto le armi per adempiere agli obblighi di leva porta alla risoluzione del contratto, salvo patti in contrario. All'impiegato è dovuta una indennità pari ad un mese di stipendio.

posto dell'impiegata per tre mesi, la retribuzione intera per un mese ed il 50% per gli altri due.

Era, poi, intervenuto il *R.D.L. 22 marzo 1934, n. 654* (1) — convertito con *legge 5 luglio 1934, n. 1347* (2) — che segnava, insieme

Nel caso di richiamo sotto le armi il principale conserverà all'impiegato il posto e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari alla retribuzione ordinaria corrisposta.

Il tempo passato dal richiamato in servizio militare verrà computato agli effetti della anzianità.

Nei casi di interruzione di servizio dovuta ad infortunio o malattia, il principale conserverà il posto al dipendente per il periodo di:

— *a)* 3 mesi, se questi abbia una anzianità di servizio non superiore a 10 anni;

— *b)* 6 mesi, se abbia una anzianità di servizio di oltre 10 anni.

Nel caso di cui alla lettera *a)*, l'impiegato avrà diritto alla intera retribuzione per il primo mese, e alla metà di essa per i successivi due mesi; nel caso della lettera *b)*, alla intera retribuzione nei primi due mesi e alla metà di essa per i successivi.

All'impiegato retribuito in tutto od in parte a provvigione, è dovuto, nelle stesse proporzioni e per lo stesso periodo di cui al capoverso precedente, un compenso calcolato sull'ammontare medio delle provvigioni liquidate all'impiegato nel semestre precedente l'interruzione di servizio.

Nell'uno e nell'altro caso è in facoltà del principale di dedurre quanto l'impiegato abbia diritto di percepire per atti di previdenza da esso principale compiuti.

Per i casi di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio il principale conserverà all'impiegata il posto per il periodo di tre mesi, corrispondendo la retribuzione per il primo mese e la metà per gli altri due.

Se l'interruzione di servizio di cui al quarto e ottavo comma dura più dei termini massimi rispettivamente indicati, e il principale licenzi l'impiegato, saranno dovute le indennità di licenziamento di cui all'art. 10.

Per la determinazione della anzianità utile agli effetti della liquidazione delle suddette indennità, viene dedotto il periodo di interruzione di servizio che precede immediatamente il licenziamento.

Le disposizioni del presente articolo non escludono l'eventuale diritto al risarcimento dei danni spettanti all'impiegato giusta le disposizioni delle leggi vigenti, ove la malattia o l'infortunio dipendano da colpa del principale o di terzi.

In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal principale, l'impiegato ha diritto alla retribuzione normale o, in caso di rifiuto del principale, alla indennità di licenziamento di cui all'art. 10 ».

(1) *R.D.L. 22 marzo 1934, n. 654*. — *Tutela della maternità delle lavoratrici*. (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99).

(2) *Legge 5 luglio 1934, n. 1347*. — *Conversione in legge del regio decreto-legge 22 marzo 1934, n. 654, sulla tutela della maternità delle lavoratrici*. (Gazz. Uff. 25 agosto 1934, n. 199).

con il *Regolamento di attuazione*, approvato con *R.D. 12 dicembre 1938*, n. 2237 (1), un completo riordinamento della disciplina in materia.

Il *R.D.L. n. 654*, infatti, con l'art. 6 (2), stabiliva il divieto di lavoro per l'ultimo mese e nelle sei settimane posteriori alla data del parto; con l'art. 8 (2), riconosceva alle operaie la facoltà di sospendere il

(1) *R.D. 12 dicembre 1938*, n. 2237. — *Norme di attuazione del regio decreto-legge 22 marzo 1934*, n. 654, sulla tutela della maternità delle lavoratrici. (Gazz. Uff. 27 marzo 1939, n. 74).

(2) *R.D.L. 22 marzo 1934*, n. 654. — *Tutela della maternità delle lavoratrici*. (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99).

.....

ART. 6. — « È vietato adibire al lavoro le donne:

— a) durante l'ultimo mese precedente la data presunta del parto, determinata dal certificato medico di gravidanza. Le norme relative al certificato medico predetto saranno stabilite con provvedimento da emanarsi ai sensi del successivo art. 31;

— b) ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il successivo periodo che precede il parto;

— c) durante sei settimane dopo il parto.

.....

ART. 8. — « Le operaie in stato di gravidanza hanno diritto di assentarsi dal lavoro fin dall'inizio della sesta settimana antecedente la data presunta del parto.

Le impiegate hanno diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo complessivo di tre mesi, ai sensi dell'art. 6, comma ottavo, del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, sul contratto di impiego privato.

.....

ART. 10. — « Per tutto il periodo in cui l'operaia stia assente dal lavoro in virtù degli articoli 6 e 8, primo comma, il datore di lavoro è obbligato a conservarle il posto.

Qualora, in conseguenza di malattia prodotta dallo stato di gravidanza o di puerperio, l'operaia debba rimanere assente dal lavoro per un tempo eccedente i periodi previsti dall'art. 6 e dall'art. 8, primo comma, il datore di lavoro è obbligato a conservarle il posto per un ulteriore periodo di un mese.

Per le impiegate si applicano le norme dell'art. 6 del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, sul contratto di impiego privato.

L'aborto spontaneo e terapeutico — escluso quello procurato — sono considerati, agli effetti della interruzione del lavoro e della conservazione del posto, come malattia prodotta dallo stato di gravidanza e di puerperio.

ART. 11. — « La donna che continua a prestare regolarmente la sua opera dopo aver presentato al datore di lavoro il certificato medico di gravidanza, non può essere licenziata durante il restante periodo di gestazione in cui può essere addetta al lavoro, se non in caso di colpa costituente giusta causa per la risolu-

lavoro fin dall'inizio della sesta settimana antecedente la data presunta per il parto; con l'art. 10, codificava il diritto alla conservazione del posto durante tale periodo; e, con l'art. 11, stabiliva il divieto di licenziamento, se non per giusta causa, a cominciare dalla presentazione del certificato attestante lo stato di gravidanza.

Il decreto stesso fissava, poi, specifiche disposizioni relative al divieto di trasporto e sollevamento pesi (art. 13); ai riposi per l'allattamento (art. 14); alla istituzione delle camere di allattamento aziendali (art. 16); e stabiliva, inoltre, un modesto trattamento economico, con gli articoli 18 e 28 — sostituiti in seguito dagli articoli 78 e 80

zione del rapporto, ovvero nel caso di sospensione a tempo indeterminato del lavoro della azienda o nel reparto cui è addetta.

.....

ART. 13. — « È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi le donne in istato di gravidanza nei tre mesi precedenti la data presunta del parto.

ART. 14. — « Il datore di lavoro deve dare alle madri che allattano direttamente i propri bambini, per un anno dalla nascita di questi, due periodi di riposo durante la giornata per provvedere all'allattamento.

Detti riposi sono indipendenti da quelli prescritti dagli articoli 18 e 19 della legge per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli. Essi hanno la durata di una ora ciascuno e comportano il diritto per la donna di uscire dall'azienda, quando il datore di lavoro non abbia messo a sua disposizione la camera di allattamento di cui all'art. 16.

Quando, invece, il datore di lavoro abbia messo a disposizione detta camera, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, ed in tal caso la donna non ha diritto ad uscire dall'azienda.

Per i lavori di risicoltura restano fermi i disposti dell'art. 84, Testo Unico 1° agosto 1907, n. 636, e dell'art. 14 del Regolamento 29 marzo 1908, n. 157 ».

.....

ART. 16. — « È fatto obbligo al datore di lavoro di istituire una camera di allattamento nelle dipendenze dei locali di lavoro, quando in questi siano occupate almeno 50 donne di età dai 15 ai 50 anni.

Il Ministero delle Corporazioni può esonerare dall'obbligo della camera di allattamento, quando nelle dipendenze dei locali di lavoro od in prossimità di essi esistano istituzioni per la assistenza ai lattanti, nelle quali la madre possa provvedere convenientemente all'allattamento, o quando per altre circostanze ritenga che non ricorra la necessità ».

.....

ART. 18. — « È obbligatoria l'assicurazione per la maternità delle donne dai 15 ai 50 anni soggette al presente decreto e delle donne lavoranti al proprio domicilio. Sono escluse le impiegate la cui retribuzione, ragguagliata a mese, su-

del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 (1), sul perfezionamento e coordinamento della previdenza sociale — consistente in un « assegno » sostituito al vecchio termine « sussidio », in caso di parto o di aborto.

In campo internazionale, invece, la tutela della maternità della donna lavoratrice aveva avuto il suo riconoscimento nella *Convenzione internazionale del lavoro n. 3 del 23 aprile 1919*, modificata in data

per le lire 800 nonché le donne soggette all'assicurazione sulle malattie nelle nuove Province, a norma del regio decreto 20 novembre 1929, n. 2146.

L'assicurazione è gestita dalla Cassa nazionale di maternità.

Per le donne non soggette alla assicurazione obbligatoria per la maternità è ammessa l'assicurazione facoltativa, osservate le disposizioni che potranno essere stabilite ai sensi dell'art. 31 ».

.....
ART. 28. — Agli effetti del diritto alle prestazioni delle assicurazioni sociali e della determinazione della loro misura, sono computati utili, ancorché non sia stato versato alcun contributo, i periodi di interruzione obbligatoria e facoltativa del lavoro previsti dal presente decreto o dalle disposizioni da questo richiamate.

Per detti periodi si considera come versato a favore delle donne assicurate il contributo stabilito per la classe più bassa di retribuzione ».

(1) R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827. — *Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale*. (Gazz. Uff. 26 ottobre 1935, n. 251).

.....
ART. 78. — « L'Istituto corrisponde per l'assicurazione obbligatoria per la maternità un assegno di L. 300 in caso di parto e di L. 100 in caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto dopo il terzo mese di gravidanza.

L'assicurata ha diritto all'assegno di maternità quando si verifichi una delle seguenti condizioni:

a) che alla data presunta del concepimento si trovi al lavoro e nei 360 giorni precedenti il parto o l'aborto abbia lavorato almeno quindici giorni, presumendosi avvenuto il concepimento nove mesi prima del parto maturo, sei mesi prima del parto prematuro, e tre mesi prima dell'aborto;

b) che nei due anni precedenti quello del parto o dell'aborto risultino versati i relativi contributi, e purché dalla cessazione del lavoro non siano trascorsi più di trecentosessanta giorni nel caso di parto e non più di novanta nel caso di aborto.

L'assicurata ha diritto all'assegno anche quando sia stato omesso il pagamento dei contributi ».

.....
ART. 80. — « A carico della gestione riguardante la assicurazione per la disoccupazione è stabilito a favore di quella per l'assicurazione per la maternità, un contributo globale annuo nella misura da determinarsi con decreto reale, su proposta del Ministro per le Corporazioni, di concerto con quello delle Finanze, sentito il Consiglio di amministrazione dell'Istituto ».

30 aprile 1948, nella *Convenzione internazionale n. 103*, riveduta nel 1952 (1), e nella relativa *Raccomandazione n. 95* del 28 giugno 1952 (2) sulla « protezione della donna occupata nelle imprese industriali, commerciali e nei lavori non industriali e agricoli, comprese le lavoratrici a domicilio ».

La nuova *legge 26 agosto 1950, n. 860* (3), integrata con le disposizioni successive, prevede una sfera di applicazione notevolmente più ampia del precedente *R.D.L. 22 marzo 1934, n. 654* (4), in quanto essa estende la sua tutela a tutte le donne che prestano la loro opera alle altrui dipendenze, comprese le lavoratrici della agricoltura e le dipendenti degli uffici e delle aziende statali, provinciali, comunali e di altri enti pubblici e società cooperative, e per quelle dipendenti

(1) *Convention (n. 103) concernant la protection de la maternité (révisée en 1952)*.

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1952, en sa trente-cinquième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la Convention ci-après, qui sera dénommée *Convention sur la protection de la maternité (révisée)*, 1952.

.....

(2) *Recommandation (n. 95) concernant la protection de la maternité*.

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1952, en sa trente-cinquième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952;

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la Recommandation ci-après, qui sera dénommée *Recommandation sur la protection de la maternité*, 1952.

(3) *Legge 26 agosto 1950, n. 860. — Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

(4) v. nota 1, pag. 230.

in tutti i casi in cui disposizioni legislative e regolamentari prevedono per il lavoro femminile un trattamento inferiore a quello dettato dalla nuova legge.

17. - Finalità delle singole disposizioni di tutela.

Le disposizioni contenute nelle vigenti leggi hanno il duplice fine di alleviare, mediante opportuni divieti e limitazioni, il lavoro delle donne durante il periodo di gravidanza e di puerperio e, nel contempo, di assicurare alle stesse un adeguato trattamento economico. Pertanto, si può ben ritenere che tali norme intendono, in sostanza, tutelare le lavoratrici madri, non soltanto sotto il profilo fisico, ma anche sotto quello economico.

Le disposizioni di maggior rilievo, affermate da questo complesso normativo, si possono sintetizzare nelle seguenti:

— 1°) *Divieto di licenziamento.*

L'art. 3 della *legge n. 860* (1) dispone che le lavoratrici non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, quando esso sia stato accertato mediante regolare certificato medico, sino al termine del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro — di cui si tratterà in seguito — e sino al compimento di un anno di età del bambino.

(1) *Legge 26 agosto 1950, n. 860. — Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 3. — « Le lavoratrici di cui all'art. 1 non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'art. 5, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Tale divieto non si applica nel caso:

- a) di colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di cessazione della attività della azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto del licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alle lavoratrici alle quali è applicabile il divieto stesso ».

Questo divieto non riceve applicazione esclusivamente nei seguenti casi:

— a) risoluzione del rapporto di lavoro per colpa imputabile alla lavoratrice;

— b) cessione della attività della azienda cui la lavoratrice è addetta;

— c) ultimazione della prestazione del lavoro per il quale la lavoratrice è stata assunta, ovvero risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

— 2°) *Divieto di impiego nel trasporto e sollevamento di pesi, nei lavori pesanti, faticosi e insalubri.*

In base all'art. 4 della *legge n. 860* (1) in esame, le lavoratrici non possono essere adibite durante la gestazione, a decorrere dalla presentazione del certificato di gravidanza fino a tre mesi dopo il parto e fino a sette mesi dopo, nei casi in cui esse provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino, al trasporto ed al sollevamento di pesi ed ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri che sono tutti indicati nella apposita *Tabella* allegata al Regolamento.

— 3°) *Astensione obbligatoria dal lavoro.*

L'art. 5 della *legge n. 860* (1), dispone che le donne non possono essere adibite al lavoro:

— a) durante i tre mesi precedenti alla data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza, se addette all'industria;

(1) *Legge 26 agosto 1950, n. 860. — Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 4. — « È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi e ai lavori pericolosi, faticosi od insalubri, previsti dalle disposizioni vigenti, sino alla pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, le lavoratrici di cui all'art. 1 durante la gestazione, a partire dalla presentazione del certificato di gravidanza, di cui agli articoli 3 e 31 della presente legge, e per tre mesi dopo il parto, e fino a sette mesi ove provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino.

Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni nel periodo per il quale è previsto il divieto di cui al precedente comma ».

ART. 5. — « È vietato adibire al lavoro le donne:

— a) durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza se addette all'industria, e durante le otto settimane precedenti il parto se addette ai lavori agricoli; per tutte le altre categorie

durante le otto o sei settimane precedenti al parto, se addette rispettivamente ai lavori agricoli o alle altre attività;

— *b)* ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo che precede il parto;

— *c)* durante le otto settimane successive al parto.

Questi periodi possono essere prolungati dall'Ispettorato del lavoro per un ulteriore periodo di assenza obbligatoria fino a sei settimane.

— 4°) *Astensione facoltativa dal lavoro.*

Il 2° comma dell'art. 6 della *legge n. 860* (1) riconosce alla lavoratrice il diritto di astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria posteriore al parto, per un periodo di sei mesi, durante il quale alla stessa lavoratrice dovrà essere conservato il posto a tutti gli effetti della anzianità.

La lavoratrice che si avvale di tale facoltà non ha, però, diritto ad alcun trattamento economico.

— 5°) *Periodi di riposo intermedi per l'allattamento.*

L'art. 9 della *legge n. 860* (1) fa obbligo al datore di lavoro di concedere alle lavoratrici madri, che allattano direttamente il proprio

il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro viene fissato in sei settimane precedenti la data presunta del parto;

— *b)* ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo successivo che precede il parto;

— *c)* durante otto settimane dopo il parto ».

(1) *Legge 26 agosto 1950, n. 860. — Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 6. — « L'Ispettorato del lavoro può disporre il prolungamento di ciascuno dei periodi di assenza dal lavoro di cui alle lettere *a)* e *c)* dell'articolo precedente, per un ulteriore periodo di assenza obbligatoria fino a sei settimane, quando ritiene, sulla base di accertamento medico, che le condizioni di lavoro o ambientali possano essere pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino ».

.....

ART. 9. — « Il datore di lavoro deve dare alle lavoratrici madri soggette al divieto previsto dall'art. 5 e che allattano direttamente i propri bambini, per un anno dalla nascita di questi, due periodi di riposo durante la giornata per provvedere all'allattamento.

Detti riposi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.

bambino, per un anno dalla nascita di questi, due periodi di riposo durante la giornata lavorativa, per provvedere all'allattamento.

Questi riposi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 della *legge 26 aprile 1934, n. 653* (1), per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.

I suddetti periodi per l'allattamento devono avere la durata di una ora ciascuno e comportano, per la lavoratrice madre, il diritto di uscire dalla azienda, sia quando il datore di lavoro non abbia messo a disposizione delle lavoratrici madri la camera di allattamento o l'asilo nido, sia quando l'orario di inizio e di cessazione del lavoro non consenta di trasportare il bambino nella camera di allattamento o nell'asilo nido.

Nel caso, invece, in cui siano istituiti camera di allattamento o asilo-nido, i periodi di riposo hanno la durata di mezza ora ciascuno e la lavoratrice non ha il diritto di uscire dalla azienda.

I periodi di riposo per l'allattamento vengono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

— 6°) *Camere di allattamento e asili nido.*

Le aziende che occupano almeno 30 donne coniugate — le quali abbiano una età non superiore ai 50 anni — devono istituire una camera di allattamento nelle dipendenze dei locali di lavoro e, cioè, nell'interno dell'azienda.

Essi hanno la durata di una ora ciascuno e comportano il diritto per la donna di uscire dalla azienda quando il datore di lavoro non abbia messo a disposizione la camera di allattamento e l'asilo nido di cui all'art. 11, oppure gli stessi siano ubicati fuori dell'azienda, oppure quando l'orario di inizio e di cessazione del lavoro non consenta di trasportare il bambino nella camera di allattamento o nell'asilo nido.

Quando, invece, il datore di lavoro abbia messo a disposizione la camera di allattamento e l'asilo nido, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, ed in tal caso la donna non ha diritto ad uscire dalla azienda ».

(1) *Legge 26 aprile 1934, n. 653. — Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99).

.....

ART. 18 — v. nota 1, pag. 225.

ART. 19. — « L'assicurazione obbligatoria per la maternità ha lo scopo di corrispondere un sussidio di L. 300 in caso di parto e di L. 100 in caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto dopo il terzo mese di gravidanza ».

In sostituzione delle camere di allattamento, l'Ispettorato del lavoro può disporre che il datore di lavoro provveda alla istituzione, nelle adiacenze dei locali di lavoro — e, cioè, anche fuori della azienda — di un asilo nido per l'allattamento, la alimentazione e la custodia dei bambini di età non superiore ai tre anni.

È nella stessa legge previsto che il datore di lavoro possa essere esonerato dall'obbligo della istituzione della camera di allattamento o dell'asilo-nido, nei casi in cui venga provveduto alla istituzione o anche al finanziamento di asili nido interaziendali, in luogo conveniente per la lavoratrice.

— 7°) *Trattamento economico.*

L'art. 14 della *legge n. 860* (1) dispone che il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro deve essere computato nella anzianità di servizio, oltre che ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie.

Durante l'intero periodo di assenza obbligatoria, le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% delle retribuzioni, che viene corrisposta dall'*Istituto Nazionale delle Assicurazioni contro le Malattie* (I.N.A.M.) alle lavoratrici, o dagli altri Enti cui è affidata la assicurazione obbligatoria di malattia, quando in caso di malattia sia dovuta la indennità economica da parte di tali Istituti, oppure direttamente dal datore di lavoro nel caso in cui le lavoratrici non abbiano diritto, in caso di malattia, ad un trattamento economico da parte degli Istituti suddetti.

I periodi di malattia, determinata da gravidanza o puerperio, non sono computabili agli effetti della durata prevista dalla legge, da regolamenti o da contratti per il trattamento normale di malattia.

Rimane fermo il trattamento in vigore previsto per le dipendenti dello Stato e degli Enti pubblici, mentre per le lavoratrici della agricoltura è disposta una indennità fissa.

Da quanto sopra si desume che la tutela della lavoratrice madre è attuata in tal modo sotto plurimi aspetti cautelativi; ed anche se il rispetto delle disposizioni legislative può comportare per i datori di

(1) *Legge 26 agosto 1950, n. 860. — Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 14. — « Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli articoli 5 e 6 della presente legge, deve essere computato nella anzianità di servizio e ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie ».

lavoro una incidenza sui costi di produzione, pur tuttavia le alte finalità, sociali e umane che, con tale complesso di norme, si conseguono, confermano la necessità di una rigorosa osservanza.

18. - I risultati della Inchiesta parlamentare sulla osservanza della legislazione protettiva.

Passando ad esaminare le risultanze desunte a tale riguardo dalla indagine parlamentare, si può asserire che le norme in esame sono, in genere, osservate.

È, tuttavia, emersa, talvolta, la predisposizione dei datori di lavoro a rendere inoperante la legge sulla tutela della lavoratrice madre, mediante la attuazione di situazioni preclusive, quali la stipulazione di contratti a termine — per i quali ai sensi dell'art. 3 della *legge numero 860* (1) in esame non opera il divieto di licenziamento — o l'inserimento della cosiddetta « *clausola di nubilato* » nel contratto individuale di lavoro, in forza della quale la lavoratrice è impegnata a presentare le dimissioni in caso di eventuale matrimonio.

Al di fuori di queste ipotesi — che, per la loro rilevante incidenza, meritano una trattazione a sé stante — sono emersi, tuttavia, diversi casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro, in caso di maternità, avviene in *forma consensuale*, anche se collegata a forme di incoraggiamento a carattere finanziario che si estrinsecano, a volte, mediante la corresponsione di un premio particolare o della indennità sostitutiva del preavviso malgrado la dimissione e, a volte, infine, mediante la assunzione dei mariti al posto delle rispettive consorti.

Appare evidente che, in tali ipotesi, la risoluzione del rapporto di lavoro si configura, tuttavia, entro l'ambito dei limiti legislativi, attuandosi quasi sempre come espressione della libera volontà delle parti, salvo casi in cui vi possa essere stata una determinata azione di pressione da parte della direzione.

Una particolare considerazione merita anche la attuazione della norma che contempla il divieto di adibire le donne in stato di gravidanza o di puerperio al trasporto ed al sollevamento di pesi e, comunque, a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, previsti tassativamente dalle relative disposizioni legislative. Da parte di alcune Organizzazioni sindacali — e, in particolare, per alcuni settori dove le lavora-

(1) v. nota 1, pag. 235.

zioni, cui sono adibite le lavoratrici, presentano maggiore pericolosità — sono stati denunciati alcuni casi di inosservanza della norma in esame.

Tuttavia, non si può fare a meno di osservare che tali denunce, pur riferendosi a tipi di lavorazioni che, in rapporto alle condizioni della lavoratrice adibitavi, presentano per essa un certo grado di gravosità, pur tuttavia, il più delle volte, non rientrando nei casi tassativamente previsti dalla legge, non raggiungono l'estremo di una vera e propria infrazione legislativa.

Così, del pari, è emerso che, al rientro, dopo il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non viene sempre adibita alle stesse mansioni esercitate prima del congedo per maternità. A tale riguardo è, però, da notare che la legge in esame dispone esplicitamente per il datore di lavoro soltanto un obbligo di conservazione del posto alla lavoratrice.

Pertanto, nel silenzio della specifica disposizione legislativa, va intesa richiamata la norma generale che concede al datore di lavoro la discrezionalità di « adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione, o un mutamento sostanziale nella posizione di lui » (Art. 2103, C.C.) (1).

Nessuna segnalazione negativa è emersa, invece, per quanto riguarda la astensione obbligatoria dal lavoro, prima e dopo il parto.

A tale proposito, si deve tuttavia rilevare che, per quanto riguarda il periodo di interdizione dal lavoro *pre-partum*, posto a favore della lavoratrice madre, la legge lo determina in misura diversa a seconda dei vari settori produttivi: stabilendo la interdizione di tre mesi per le donne addette al settore industriale, di 8 settimane per quelle addette al settore agricolo e di 6 settimane per tutte le rimanenti categorie.

Già in altra sede, la Commissione parlamentare ha voluto giustamente sottolineare la opportunità di arrivare ad eliminare queste differenziazioni. È anche da considerare la impossibilità di determinare

(1) C.C. - ART. 2103. — *Prestazione del lavoro*. — « Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può in relazione alle esigenze della impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui.

Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta, se è a lui più vantaggioso ».

una obiettiva corrispondenza tra il grado di gravosità e le prestazioni relative ai vari settori produttivi.

Si è, pertanto, voluto proporre nella Relazione sulla osservanza delle leggi protettive di stabilire la *unicità del periodo di astensione dal lavoro*, per tutte le donne in stato di gravidanza, prendendo come indicativo quello di cinque mesi, previsto dalla legge per le lavoratrici del *settore industriale*.

In rapporto, infine, alla libera facoltà concessa dalla legge alla lavoratrice madre di avvalersi di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro, trascorso quello obbligatorio di 8 settimane dopo il parto, si è rilevato che, in alcune aziende, da parte delle direzioni aziendali, sono state fatte pressioni al fine di obbligare la lavoratrice a non usufruire di tali concessioni, malgrado la sussistenza di un formale diritto in merito.

Tuttavia, in base alle risultanze emerse, non si può fare a meno di rilevare che la applicazione del 2° comma dell'art. 3 della *legge n. 860* (1) in esame può provocare — soprattutto se generalizzata — una situazione di fatto che finisce con l'incidere in maniera piuttosto rilevante sul regolare andamento aziendale. La relativa disposizione legislativa infatti, seppure ispirata a criteri profondamente umani, non sembra tuttavia che sia riuscita del tutto a realizzare il necessario contemperamento degli interessi individuali delle lavoratrici con le imprescindibili esigenze aziendali, che la legge è tenuta del pari a tutelare.

Tutte le suesposte considerazioni, risultate dalla indagine effettuata nel *settore industriale*, valgono ovviamente anche per il *settore delle attività terziarie* e per quello *agricolo*.

Tuttavia, è da sottolineare, a questo punto, che, per quanto riguarda il *settore commerciale* ed il *settore impiegatizio* in genere, i datori di lavoro riescono con maggiore frequenza ad ovviare agli obblighi imposti dalle leggi sulla maternità, in forza della prassi ivi vigente di licenziare le donne in prossimità del matrimonio.

Per quanto riguarda, invece, il *settore agricolo*, non essendo ivi facile trovare rapporti di lavoro femminili a carattere continuativo, la tutela della maternità finisce con il risultare inevitabilmente parziale, non potendo ricorrere l'estremo, contemplato dall'art. 3 della *legge n. 860* (1) in esame, del divieto di licenziamento per le lavoratrici gestanti e puerpere.

(1) v. nota 1, pag. 235.

19. - Il problema degli asili nido e delle camere di allattamento.

Si ritiene utile esporre, ora, con particolare ampiezza, i risultati emersi dalla indagine parlamentare, in merito al particolare aspetto della tutela fisica ed economica della lavoratrice madre riguardante gli *asili nido* e le *camere di allattamento*, in quanto le dichiarazioni raccolte a tal riguardo — sia nel campo sindacale, e sia soprattutto in quello aziendale — sono risultate particolarmente numerose e, comunque, riflettenti un problema di particolare rilevanza, sia sociale che familiare.

La nostra legislazione prevede, in merito, un obbligo generale di istituzione delle camere di allattamento in tutte le aziende — escluse quelle agricole — che occupino almeno 30 donne, coniugate e con una età non superiore ai 50 anni. Le camere di allattamento devono essere istituite nelle dipendenze dei locali di lavoro e, pertanto, nell'*interno della azienda*; ma, *in sostituzione di esse*, l'Ispettorato del lavoro può disporre che il datore di lavoro provveda alla istituzione, nelle *adiacenze dei locali di lavoro*, di un asilo nido per l'allattamento, la alimentazione e la custodia dei bambini di età comunque non superiore ai tre anni.

È parimenti previsto che il datore di lavoro possa essere esonerato dall'obbligo della istituzione della camera di allattamento o dell'asilo nido, nei casi in cui venga provveduto alla istituzione o anche al finanziamento di asili nido interaziendali, in luogo conveniente per la lavoratrice madre.

Per le lavoratrici agricole, infine, è riconosciuta all'Ispettorato del lavoro la facoltà discrezionale di promuovere, nelle zone propriamente agricole, la istituzione di camere di allattamento o di asili nido, ma soltanto a carattere interaziendale.

Dalle disposizioni legislative emerge che al datore di lavoro incombe, pertanto, un *obbligo a carattere alternativo*; nel senso, cioè, che egli può essere tenuto, per legge, ad adempiere l'una o l'altra istituzione. Tale alternativa trova il suo fondamento nel fatto che, in sostanza, l'asilo nido, per le sue stesse imprescindibili caratteristiche, comprende in sé la camera di allattamento.

È chiaro, comunque, che l'asilo nido consegue, rispetto alla camera di allattamento, un ben più complesso scopo assistenziale, essendo destinato all'allattamento, alla alimentazione e, soprattutto, alla custodia ed alla sorveglianza dei bambini di età non superiore ai tre anni.

20. - Osservazioni formulate sugli asili nido.

Passando ora a valutare i particolari, molteplici aspetti, determinatisi in sede di attuazione, si può rilevare che moltissime sono le osservazioni formulate, sia in sede sindacale e sia soprattutto in sede aziendale, in merito agli *asili nido*, in relazione alla loro mancata istituzione, alla loro esistenza, alla loro ubicazione, al loro funzionamento.

Circa la esistenza degli asili nido, si è potuto rilevare che le direzioni aziendali, in linea di principio, non sarebbero sfavorevoli a queste provvidenze, per quanto prevalentemente esse sarebbero propense a partecipare a forme contributive, che rendano possibile la costruzione e la amministrazione consorziata di nidi interaziendali, rionali o comunali.

La impostazione delle direzioni aziendali può essere così espressa, in forma conclusiva, per tutte le assistenze al massimo; però, preferibilmente non inserite nella struttura dei reparti, dal momento che tali elementi inevitabilmente si configurano estranei agli stessi reparti di lavoro.

Alle dichiarazioni dei datori di lavoro, non è sembrato, tuttavia, estraneo un certo senso di incertezza, dovuto alla diversità delle richieste espresse dalle stesse lavoratrici madri, non orientate psicologicamente alla istituzione di siffatti tipi di provvidenze e, pertanto, ancora restie ad affidare ad estranei la custodia dei loro figli in così tenera età.

Ciò che, però, si è rilevato costituire la maggiore preoccupazione delle lavoratrici è, senza dubbio, la considerazione delle varie difficoltà obiettive, che inevitabilmente ostacolano la piena realizzazione di una siffatta istituzione.

A tale proposito, vengono particolarmente denunciate, dalle stesse: la distanza delle abitazioni dai luoghi di fabbrica; la inesistenza o, comunque, la inadeguatezza dei mezzi di trasporto; le particolarità relative agli orari, alla zona, al clima, alle stagioni.

A tal riguardo, si ricorda la esplicita denuncia resa dalla commissione interna di una grande *azienda tessile* della *Italia Settentrionale*, che ha così dichiarato:

« Nel 1949, questa commissione interna lottava per la costituzione dell'asilo nido, e la direzione aveva acconsentito. Era stato esposto un avviso invitante le madri ad iscriversi, per un esperimento. Abbiamo avuto soltanto otto iscrizioni. Le operaie che seguivano i

turni alternati non potevano, infatti, uscire al mattino alle ore 5,30 con il bambino, percorrendo a volte addirittura molti chilometri ».

Da tutto ciò, consegue una situazione di prevalente disinteresse, da parte delle lavoratrici madri, a tali istituzioni di fabbrica; disinteresse che finisce inevitabilmente con l'influenzare, con conseguenze negative, le relative iniziative delle direzioni aziendali.

Emerge, comunque, che anche laddove tali istituzioni sono state realizzate — e malgrado, a volte, tali realizzazioni siano riuscite a conseguire le più elevate forme assistenziali — pur tuttavia il numero degli iscritti e la media giornaliera delle presenze, hanno finito con il risultare assolutamente irrisori.

Non a caso si ricorda, infatti, la situazione emersa in una grande azienda della *Italia Settentrionale*, ove la direzione ha affermato quanto segue:

« La sede ha un asilo nido, particolarmente confortevole ed attrezzato sotto ogni riguardo, che costa alla società una somma piuttosto rilevante (7 milioni e mezzo l'anno), cui non corrisponde una adeguata affluenza di bambini, dato che le presenze oscillano dai 20 ai 30 bambini. Tale scarsa utilizzazione dell'asilo è certamente dovuta alla particolare situazione di *Milano*, che per le notevoli distanze, difficilmente consente l'affluenza dei bambini ».

Da tutte le suesposte considerazioni, denunciate da numerose direzioni aziendali, ne consegue dunque, da parte delle imprese, un tentativo di ricerca di un « sistema più razionale », che, pur tutelando sotto questo particolare aspetto, altamente sociale ed umano, la lavoratrice madre, esoneri tuttavia la azienda dalla obbligatorietà della istituzione aziendale.

A tale riguardo, vi sono aziende che non esitano a dichiararsi propense ad appoggiare attivamente la soluzione — definita appunto « più razionale » — della istituzione del maggior numero possibile di asili nido, costruiti però su pianta interaziendale, regionale o comunale, a seconda della particolare conformazione urbanistica, e sempre in relazione alle particolari zone di residenza delle famiglie operaie.

Un certo numero di aziende si dichiarano, cioè, più favorevoli a contribuire economicamente — sia mediante elargizioni, sia con concessioni immobiliari — alla istituzione ed alla amministrazione consorziata di tanti piccoli asili nido, situati nei singoli paesi.

Di qui, la necessità di una vera e propria attività consorziata, cui dovrebbe sovrintendere l'Ispettorato del lavoro, in conformità, del resto, a quanto contenuto nella stessa disposizione legislativa.

L'Ispettorato del lavoro, infatti — previo accordo con le varie Associazioni sindacali di categoria e con le stesse commissioni interne aziendali — dovrebbe promuovere ed organizzare questa attività consorziata, mirante a realizzare un programma ad ampio raggio che preveda la istituzione o il potenziamento di tanti piccoli asili nido in ogni Comune; finalità questa che può essere conseguita soltanto collettivamente, dalle varie Associazioni industriali e private, dai Comuni e dagli Enti assistenziali competenti.

Laddove una simile attività consorziata è già riuscita a realizzarsi, essa ha dato dei buoni risultati, trovando più favorevoli, appunto, sia le lavoratrici interessate, sia i datori di lavoro.

Poiché, infatti, lo sforzo comune corrisponde sempre e necessariamente ad una maggiore disponibilità di mezzi, si può, in tal modo, realizzare una ben più attrezzata organizzazione, il cui onere in sede di ripartizione tra le varie aziende deve seguire il criterio di una congrua distribuzione delle spese, in rapporto alla potenzialità delle imprese, nonché alla consistenza numerica delle dipendenti interessate.

È chiaro, comunque, che — al fine di non incorrere, anche qui, in tutti quegli impedimenti di natura obiettiva, che ostano alla piena realizzazione delle istituzioni a carattere aziendale — è necessario che questa attività consorziata venga svolta, ovviamente, ispirandosi ai più moderni requisiti igienico-sanitari e seguendo criteri di assoluta razionalità, che comportano a volte persino una predisposizione aziendale più favorevole nei confronti delle singole lavoratrici.

Tra i vari ostacoli di natura obiettiva che impediscono a volte la effettiva utilizzazione degli asili nido, è da ricordare — ad esempio — la non corrispondenza dei turni di lavoro agli orari di apertura e di chiusura delle suddette istituzioni.

La commissione interna di una grande *azienda* della *Italia Settentrionale* ha, infatti, specificatamente denunciato « la impossibilità, per le donne che devono portare i bambini all'asilo nido, di usufruire degli stessi, poiché i loro turni di lavoro non coincidono con la apertura e la chiusura del medesimo; mentre la direzione della azienda, malgrado le molte richieste espresse in merito, ha sempre sostenuto la impossibilità di far sostenere alle lavoratrici interessate il turno di lavoro normale ».

A questo punto, si deve, però, osservare che il problema della coincidenza degli orari di lavoro delle madri con quelli praticati dalle istituzioni che devono provvedere alla custodia ed alla assistenza del

bambino, non è limitato agli asili nido, ma interessa anche gli orari degli asili pre-scolastici e quelli delle scuole.

Sarebbe, quindi, opportuno esaminare — di concerto con il Ministero della Pubblica Istruzione e con le istituzioni interessate (O.N.M.I., E.C.A., C.I.F., ecc.) — la possibilità di provvedere alla creazione di adeguati « *dopo-scuola* » e « *pre-scuola* », situati negli stessi edifici scolastici e affidati a personale qualificato, affinché le madri, rese tranquille dal fatto che i propri figli sono ben custoditi e assistiti, possano svolgere con minori preoccupazioni il proprio lavoro.

Per quanto riguarda, poi, il *settore commerciale* ed i vari *settori impiegatizi* in genere, va osservato che in questi settori più scarsi sono risultati gli asili nido. È, quindi, opportuno rilevare che questo problema spinge ad esercitare pressioni per la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici che contraggono matrimonio. In tale settore della attività produttiva, essendo il trattamento economico a tutela della maternità tutto a carico diretto dei singoli datori di lavoro, le proposte di risoluzione del contratto di lavoro per matrimonio sono più presenti e frequenti.

Per quanto riguarda, infine, il *settore agricolo*, appare chiaro che la istituzione degli asili nido si configura, in tal caso, come un problema di notevole gravità. Non vanno ignorate, infatti, a tale riguardo, le condizioni di assoluta inferiorità in cui versano i centri agricoli, nei confronti di quelli urbani, per quanto riguarda le provvidenze igienico-sanitarie in genere; e va ricordato pertanto che la mancanza degli asili nido, in tale settore, finisce con il determinare delle conseguenze ancora più gravi per la infanzia dal punto di vista della sua educazione, sia morale che fisica.

In definitiva, quindi, la istituzione di questa provvidenza assume, per il *settore agricolo*, una maggiore rilevanza. Non soltanto perché il problema della tutela si pone su di una base di maggiore consistenza, dato il grande numero delle lavoratrici, occupate come braccianti, salariate e compartecipanti, ma soprattutto in quanto tale istituzione, inquadrata nelle necessità delle particolari condizioni ambientali, finisce col configurarsi, per i lavoratori rurali, quale strumento di necessaria partecipazione al progresso sociale.

Si ripresenta a tale fine, ed a maggior ragione, la necessità di una efficace attività consorziata, svolta collettivamente dalle varie Associazioni degli agricoltori, dai Comuni e dai vari Enti assistenziali, e promossa dall'Ispettorato del lavoro, cui per legge è devoluta la facoltà

discrezionale di promuovere tali istituzioni, previo censimento delle aziende agricole interessate e relativa determinazione contributiva.

Nell'intento di addivenire alla pratica realizzazione di questi scopi, così altamente sociali ed umani, è necessario che questa attività venga svolta, tenendo più che mai presente il rilevante problema della ubicazione; ma, contemporaneamente, è necessario che essa si espliciti in forme e modi di persuasione e di convincimento nei confronti delle lavoratrici madri. Ciò al fine di rimuovere quegli impedimenti di natura psicologica che, in tale settore, con intuibile maggiore evidenza, creano ostacolo alla tutela della loro maternità.

21. - Osservazioni formulate sulle camere di allattamento.

Tutti i problemi sollevati in occasione dell'esame della applicazione delle norme di legge dettate in materia di asili nido si ripetono, in un certo qual senso, anche per le *camere di allattamento*, tanto è vero che molto spesso le affermazioni e le osservazioni di ordine generale, rese dalle varie organizzazioni sindacali, sono comuni ad ambedue gli oggetti, trattandosi in fondo di argomentazioni comuni ad una medesima forma di tutela.

Si ritiene, tuttavia, che la importanza del problema, soprattutto per la sua diretta colleganza con il rilevante problema dei riposi per l'allattamento, necessiti di una trattazione particolare, anche se i risultati della indagine possono essere uniformi, specie per la identità dei motivi fondamentali che rendono difficile la precisa attuazione delle relative disposizioni legislative.

Accanto a dichiarazioni positive in merito alla esistenza ed al regolare funzionamento di camere di allattamento, perfettamente attrezzate, non sono mancati giudizi negativi circa la attrezzatura delle camere di allattamento e, pertanto, circa la loro idoneità ad adempiere la funzione per cui la legge ne ha prevista la istituzione. Sono emerse, infatti, alcune dichiarazioni in forza delle quali varie Organizzazioni sindacali hanno sostenuto che, « molto spesso, scopo del datore di lavoro è quello di pervenire ad una formale esistenza della camera di allattamento, al fine di ottenere la riduzione dei permessi per l'allattamento da due ore ad una ora ».

Tuttavia, non sempre, a nostro avviso, dichiarazioni siffatte colgono la vera essenza del problema. Pur richiamando qui la predisposizione aziendale, a tal riguardo maggiormente fondata, a provvedere a siffatte forme assistenziali escludendone l'inserimento nelle

strutture dei reparti di lavoro, rimane da considerare, se l'assenza di un adeguato riscaldamento, le ristrettezze dell'ambiente, la insufficienza delle opportune attrezzature non dipendano, invece, oltre che da una volontà dell'imprenditore, intesa in certi casi ad eludere le relative disposizioni legislative, dal fatto che, in linea di massima, le lavoratrici si astengono dall'uso della camera di allattamento, non volendo portare i loro bambini, in così tenera età, in tali ambienti.

Anche qui, e con maggiore ragione, non si può fare a meno di accennare agli inevitabili impedimenti di carattere sia soggettivo, sia obiettivo, che ostano al regolare funzionamento di siffatte istituzioni. La distanza delle abitazioni dai luoghi di fabbrica, la inadeguatezza dei trasporti, le condizioni climatiche, sono elementi che, in relazione alla età del bambino, incidono ancora più negativamente sulla predisposizione delle lavoratrici, alle quali non è, per giunta, estraneo — come si è rilevato — un atteggiamento psicologico sfavorevole, derivante dalla naturale diffidenza delle madri italiane ad affidare ad estranei la cura della loro prole in così tenera età.

Questa situazione, con tutti i riflessi negativi, che da essa discendono, trova le sue origini, quindi, non soltanto in quelle che possono essere definite le normali cause di inadempienze alle leggi sociali, ma anche in un certo atteggiamento delle lavoratrici stesse.

Varie commissioni interne hanno, infatti, esplicitamente dichiarato che la istituzione delle camere di allattamento, anche quando risponde a tutti i requisiti igienico-sanitari più moderni, non comporta sempre la regolare utilizzazione delle stesse da parte delle dipendenti interessate.

È da far notare, a questo punto, che anche laddove la camera di allattamento è stata istituita — e malgrado la relativa istituzione ed amministrazione finisca con l'incidere, a volte anche notevolmente, sul bilancio aziendale — pur tuttavia le direzioni aziendali, rilevandone appunto la scarsa utilizzazione, non hanno esitato a lasciare alle lavoratrici interessate la *facoltà alternativa* di servirsi della camera per l'allattamento, o dei relativi permessi. Alcune direzioni, rispettano rigorosamente la disposizione legislativa — che prevede la riduzione ad una ora del permesso per l'allattamento, laddove il datore di lavoro abbia messo a disposizione la camera di allattamento — altre, invece, lasciano addirittura inalterata la entità del permesso di due ore, concedendo in tal modo un trattamento particolarmente favorevole.

22. - I riposi per l'allattamento.

Questo, dei *riposi per l'allattamento*, è uno dei fondamentali istituti della disciplina sulla tutela della maternità, e merita a tal punto un particolare richiamo, sebbene esso non abbia una sfera di applicazione di portata generale, essendo stato istituito ad esclusivo favore delle lavoratrici che allattano i propri bambini con il sistema naturale o misto, e non con quello esclusivamente artificiale, non richiedendo quest'ultimo il necessario intervento della madre.

A tal riguardo, tuttavia, si deve ricordare che non sono mancate dichiarazioni, da parte di alcune commissioni interne, con le quali esse hanno voluto sottolineare che, con una siffatta limitazione, si finisce con il non tenere conto che « a fondamento della disposizione legislativa non esiste il solo fatto dell'allattamento, ma anche la assistenza al bambino neonato ».

In realtà, anteriormente alla promulgazione della legge in esame, la dizione *allattamento diretto*, contenuta nello stesso *R.D.L. 22 marzo 1934, n. 654* (1), era intesa in senso estensivo, riferendosi essa non al sistema di allattamento adottato, quanto piuttosto alla circostanza se l'allattamento fosse curato o meno dalla madre.

Oggi, però, l'articolo 16 del *Regolamento di attuazione* della legge in esame (2) interpreta la dizione « allattamento diretto » in senso restrittivo, escludendo, pertanto, che in essa possa rientrare anche la ipotesi dell'allattamento praticato esclusivamente con mezzi artificiali.

Una revisione del Regolamento, che stabilisca una specifica precisazione che, per « allattamento diretto », deve intendersi quello curato comunque dalla madre, sarebbe oggi più che opportuna.

La legge dispone, comunque, che i riposi siano due, durante la intera giornata lavorativa; e richiede, altresì, che essi vengano convenientemente distribuiti nell'orario di lavoro, al fine di conformarsi alle particolari esigenze fisiologiche dell'allattamento.

In merito alla durata di questi riposi, le lavoratrici usufruiscono di due permessi, di una ora ciascuno, nel caso in cui non esista la

(1) v. nota 1, pag. 230.

(2) *D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568. — Regolamento per l'attuazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro.* (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184).

.....

Arr. 16. — « Agli effetti degli articoli 4 e 9 della legge 26 agosto 1950, n. 860, si intende per allattamento diretto l'allattamento al seno e quello misto ».

relativa istituzione aziendale. Ed è chiaro che, in questo caso, il tempo necessario per coprire il percorso dallo stabilimento alla abitazione e viceversa, deve intendersi compreso nella stessa durata del riposo per l'allattamento.

Nel caso in cui le direzioni aziendali abbiano provveduto, invece, alla istituzione della camera di allattamento, esse concedono alle lavoratrici due permessi di mezza ora ciascuno.

In genere, peraltro, tali permessi sono cumulati; e si consente o una entrata posticipata o una uscita anticipata.

Tuttavia, non infrequenti sono i casi in cui — come già precedentemente rilevato — la lavoratrice è posta nella favorevole condizione di scegliere fra l'uso della camera di allattamento con i relativi due permessi di mezza ora ciascuno e la facoltà di usufruire, invece, di due permessi per un totale di due ore.

Tale sistema facoltativo è naturalmente considerato con molto favore dalle lavoratrici madri, le quali possono, in tal modo, servirsi o meno della istituzione aziendale, a seconda della stagione, delle condizioni climatiche, della particolare situazione familiare, degli orari di lavoro, ecc.

A questo punto, è da porre, però, nel dovuto rilievo quanto ci è stato dichiarato dalla commissione interna di una grande *azienda tessile della Italia Settentrionale*.

Di fronte alla proposta della direzione aziendale di concedere due ore per l'allattamento, a condizione che esso fosse effettuato utilizzando la camera di allattamento esistente nello stabilimento, le lavoratrici hanno preferito usufruire di un permesso inferiore — di una ora complessiva — pur di poter accudire i loro bambini in casa.

23. - Il problema del licenziamento della manodopera femminile.

L'insieme delle norme poste dal Legislatore per una migliore protezione della donna (1), ed in ispecie quelle dettate per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, ha avuto — come viene messo in rilievo dalle risultanze della Inchiesta — alcuni effetti negativi in relazione al problema della *occupazione della manodopera femminile*.

Se dalla Inchiesta parlamentare non sono emerse segnalazioni di particolare importanza di inosservanza al divieto di licenziamento stabilito dall'articolo 3 della *legge 26 agosto 1950, n. 860* (2), dall'altro

(1) v. nota 2, pag. 252.

(2) v. nota 1, pag. 235.

canto non si può non dare un rilievo del tutto particolare ai vari mezzi adottati da diversi datori di lavoro per ovviare agli obblighi imposti dalla legge suddetta.

Essi si traducono, in sostanza, nella stipulazione di contratti a termine, o nella adozione della cosiddetta *clausola di nubilato*.

Note sono le cause che spingono i datori di lavoro ad avvalersi della stipulazione dei contratti a termine; non sempre, però, esse sono connesse con la stagionalità delle lavorazioni o con la straordinarietà di alcune prestazioni lavorative rispetto alla attività normale della azienda, in quanto alla contrattazione a tempo determinato — pur se con l'osservanza della disposizione che stabilisce la fissazione del termine per atto scritto — si ricorre anche in casi in cui essa non è richiesta da necessità di carattere oggettivo.

In questa situazione di ordine generale — che ha determinato tutta una azione intesa a infrenare il dilagare del fenomeno, e che ha già formato oggetto di particolare studio da parte della Commissione parlamentare di inchiesta (1) (2) — si inquadra il sistema, invalso presso varie aziende, di procedere alla assunzione del personale femminile con contratti a termine.

Come è noto, l'art. 3 della *legge n. 860* (3), nel prevedere il divieto di licenziamento per le donne gestanti e puerpere, sia pure entro certi limiti di tempo, stabilisce, fra l'altro, che tale divieto non si applica in caso di cessazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per la lavoratrice il danno si estrinseca, inoltre, nella perdita del trattamento economico durante il periodo di astensione dal lavoro, a meno che il termine apposto al contratto non scada dopo tale periodo.

Naturalmente, la questione non assumerebbe alcun rilievo — anzi, sarebbe in un certo senso scontata, poiché il Legislatore con l'eccezione di cui sopra ha inteso proprio non porre a carico della azienda un onere non giustificato — se si trattasse di veri contratti a termine.

È evidente, infatti, che, in tanto la eccezione è stata prevista, in quanto essa deve riguardare attività e lavorazioni che si esauriscono oggettivamente entro un periodo di tempo limitato e prestabilito.

(1) v. Volume VIII delle *Relazioni* della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia — Parte I: *Contratti a termine*.

(2) v. anche susseguente *Legge 18 aprile 1962, n. 230*. — *Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*. (Gazz. Uff. 17 maggio 1962, n. 125).

(3) v. nota 1, pag. 235.

La materia — che, prima, era disciplinata dall'art. 2097 C.C. (1), ora abrogato — è oggi regolata dalla *legge 18 aprile 1962, n. 230* (2), che ha, in gran parte, accolto le risultanze della Inchiesta parlamentare, per cui in avvenire non dovrebbero più verificarsi i casi lamentati nella *Relazione* sul contratto a termine per il personale femminile. Essendo stato, inoltre, approvato il disegno di legge presentato all'uopo dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale (3), il problema dei licenziamenti della manodopera femminile ha già trovato una sua soluzione pressoché integrale.

24. - Risultanze della Inchiesta parlamentare sui contratti a termine.

È, pertanto, interessante riassumere brevemente le proposte contenute nella predetta *Relazione*. Innanzi tutto, la Commissione ha proposto che si debba consentire la costituzione di rapporti a tempo determinato solo nelle seguenti ipotesi:

— a) *Quando il termine sia convenuto per una durata non inferiore a 3 anni;*

In questo caso il contratto a termine « deve ritenersi fatto nell'interesse del prestatore d'opera a cui si garantisce continuità e stabilità di impiego per un certo periodo ».

(1) C.C. - ART. 2097. — *Durata del contratto di lavoro.* — « Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto, se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Salvo diversa disposizione delle norme corporative, se il contratto di lavoro è stato stipulato per una durata superiore a cinque anni, o a dieci se si tratta di dirigenti, il prestatore di lavoro può recedere da esso trascorso il quinquennio o il decennio, osservata la disposizione dell'articolo 2118 ».

(2) v. nota 2, pag. 252.

(3) *Disegno di legge* (v. nota 1, pag. 257), presentato alla Camera dei Deputati, il 28 giugno 1962, dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, on. Bertinelli (*Atti Parl.: C.D. n. 3922; S. n. 2262*), approvato dalla Camera dei Deputati stessa il 17 ottobre 1962, approvato dal Senato della Repubblica con modificazioni il 22 novembre 1962, e di nuovo approvato senza modificazioni dalla Camera dei Deputati il 19 dicembre 1962, e pubblicato in *legge 9 gennaio 1963, n. 7* (Gazz. Uff. 30 gennaio 1963, n. 27).

— b) *Quando si tratti di lavoro stagionale, e sempreché la scadenza del termine cada nel periodo nel quale si esaurisce la attività stagionale;*

I casi relativi dovrebbero essere elencati in apposita tabella.

— c) *Quando si tratti di sostituire lavoratori temporaneamente assenti;*

Questa ipotesi si può verificare in caso di malattia, di infortunio, servizio militare, aspettativa, ecc. Nel contratto a termine dovrebbe essere nominativamente indicato il lavoratore che si sostituisce.

— d) *Quando si tratti di lavori straordinari od occasionali;*

Detti lavori devono essere tali da richiedere, per un periodo di tempo determinato e previsto, un impiego di manodopera eccedente quello normale della azienda.

— e) *Quando si tratti di lavorazioni per conto terzi o per commesse;*

E ciò solo ed in quanto abbiano carattere straordinario od occasionale, tali da richiedere, per un periodo determinato e previsto, un impiego di manodopera eccedente quello normale della azienda.

— f) *Quando si tratti di lavorazioni a fasi successive che richiedano maestranze diverse;*

E limitatamente alle fasi complementari ed integrative, per le quali non vi sia una continuità di impiego nell'ambito della azienda. Anche queste lavorazioni dovrebbero essere elencate in apposita tabella.

La Commissione ha, poi, ritenuto che, nel contratto, debba « essere specificata la ragione per la quale, nel quadro anzidetto, si costituisce il rapporto a tempo determinato » ed « in caso di giudizio dovrà incombere all'imprenditore di dimostrare che ricorrano in concreto le situazioni astrattamente previste dalla legge ».

Un altro punto fondamentale che è stato affrontato è quello dei rinnovi. La Commissione ha ritenuto che un rinnovo del contratto a termine possa e debba essere ammesso, mentre ha ritenuto consigliabili le seguenti misure da introdurre nella legge:

— a) se è posto in essere un contratto a termine con un lavoratore con il quale già si sono avuti uno o due rapporti a tempo determinato, e la riassunzione avviene entro un termine breve di uno o due mesi, nonostante l'apposizione del termine, il contratto deve essere considerato a tempo indeterminato ».

— *b)* Sarà opportuno, poi, estendere la norma del sesto comma dell'art. 15 della *legge 29 aprile 1949, n. 264* (1), anche ai lavoratori il cui rapporto sia stato risolto per scadenza di termine ».

Si tratta, cioè, di estendere ai lavoratori con contratto a termine il diritto della precedenza per le nuove assunzioni che il datore di lavoro effettui entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La Commissione ha, inoltre, proposto che, ai lavoratori con contratto a termine, siano applicati, per il tempo della durata del contratto, tutti gli istituti normativi previsti per gli altri lavoratori ed in particolar modo venga corrisposta anche la indennità di anzianità da suddividersi per ratei corrispondenti al tempo effettivo di lavoro nel caso che il contratto di lavoro sia inferiore all'anno.

È stata, infine, esaminata la opportunità di fissare una percentuale di maggiorazione sui minimi retributivi per compensare la precarietà del rapporto, così come qualche contratto collettivo di lavoro ha già disposto.

(1) *Legge 29 aprile 1949, n. 264. — Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, Suppl. ord.).

.....

ART. 15. — « I lavoratori che risiedono nella località nella quale si svolgono i lavori, sono preferiti nell'avviamento al lavoro.

La Commissione di cui all'articolo 25, ove condizioni locali lo richiedano, può autorizzare che sia data la precedenza anche ai lavoratori di località viciniori, osservati opportuni criteri di proporzionalità.

Subordinatamente alla condizione di cui al primo comma del presente articolo, ferme restando le precedenze al collocamento previste dalle leggi speciali, sarà data preferenza nell'avviamento ai lavoratori, che, in possesso dei requisiti prescritti, abbiano conseguito una qualificazione professionale nei corsi di cui al Titolo IV.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa nell'avviamento al lavoro, si terrà conto complessivamente: del carico familiare; della anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento; della situazione economica e patrimoniale, desunta anche dallo stato di occupazione dei componenti del nucleo familiare, e degli altri elementi concorrenti nella valutazione dello stato di bisogno del lavoratore, anche con riguardo allo stato sanitario del nucleo familiare, in base ai documenti esibiti dal lavoratore medesimo.

Il datore di lavoro può rifiutare di assumere lavoratori, avviati dall'Ufficio competente, i quali siano stati precedentemente da lui licenziati per giusta causa.

I lavoratori licenziati da una azienda per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno ».

Dopo aver esposto le proposte contenute nella *Relazione* sul contratto a termine (1), è bene precisare la opportunità che il trattamento economico venga corrisposto per tutto il periodo di assenza obbligatoria e, cioè, tre mesi prima del parto e otto settimane dopo il parto, anche se il rapporto di lavoro si risolve a causa di un contratto a termine prima che si inizi il periodo obbligatorio di astensione *pre-partum*.

Occorrerà, però, stabilire un minimo — ad esempio, un anno — di anzianità della lavoratrice nella azienda.

25. - La « clausola di nubilato » e il licenziamento per matrimonio.

La cosiddetta *clausola di nubilato* presenta il problema in modo diverso, dal momento che, con essa, si attua una vera e propria discriminazione fra donne sposate e donne nubili ai fini della occupazione e della permanenza al posto di lavoro.

I metodi seguiti sono diversi. Si ricorre, all'atto della assunzione della lavoratrice, ed anche in costanza del rapporto di lavoro, alla firma di una lettera di dimissioni in bianco, di cui il datore di lavoro si avvale al momento del matrimonio della lavoratrice; ovvero la lavoratrice stessa si impegna esplicitamente per iscritto a lasciare il lavoro in caso di matrimonio, ovvero più semplicemente alla notifica della lettera di licenziamento, prima o subito dopo il matrimonio, senza alcuna specificazione dei motivi di esso.

Vi sono, infine, molti regolamenti aziendali che prevedono la risoluzione del rapporto di lavoro quando la lavoratrice si sposa.

È opportuno inquadrare il problema del *licenziamento delle donne che si sposano* in quello più vasto della regolamentazione dei licenziamenti sia individuali che collettivi, che limiti l'attuale potere del datore di lavoro di risolvere il rapporto a tempo indeterminato con il semplice preavviso e la indennità di licenziamento.

È evidente, infatti, che se si può risolvere il rapporto di lavoro da entrambe le parti senza necessità di alcuna motivazione, il datore di lavoro può licenziare la donna quando vuole, e quindi anche al momento del matrimonio, senza dover nulla giustificare.

Tuttavia, già nel *settore della industria* è stata costituita una remora al potere di licenziare con l'accordo interconfederale sui licen-

(1) v. nota 1, pag. 252.

ziamenti individuali che prevede una notevole penale in caso di licenziamento non giustificato e parimenti è avvenuto in alcuni altri settori, ove è stata garantita una certa limitazione al potere indiscriminato di licenziare.

Si può, pertanto, anzitutto prospettare la opportunità che una legge esplicitamente dichiari la nullità di ogni clausola contrattuale, sia collettiva che individuale, che preveda la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di matrimonio. Nella legge potrebbero eventualmente essere contemplate specifiche particolarissime eccezioni, nei casi in cui lo stato di nubilato sia da ritenersi essenziale per l'espletamento delle mansioni pertinenti alla qualifica (1).

Per quanto riguarda il licenziamento per matrimonio occorre, però, allo stato dei fatti, distinguere se vi è o non vi è nei singoli settori una regolamentazione protettiva dei licenziamenti individuali. Ove vi sia, il licenziamento per causa di matrimonio già oggi potrebbe non essere ritenuto giustificabile, ma sarebbe tuttavia opportuno che le regolamentazioni esistenti prevedessero esplicitamente una norma precisa, al fine di evitare ogni eventuale interpretazione negativa.

Il problema è complesso, ed è auspicabile una regolamentazione protettiva che, eliminando le attuali carenze, offra una opportuna garanzia di lavoro alle donne che contraggano il matrimonio.

Appare anche indispensabile la adozione del sistema mutualistico di corresponsione della indennità di maternità per tutte le lavoratrici, comprese quelle che non abbiano diritto in caso di malattia ad un trattamento economico da parte di un istituto assicuratore, ed in particolare per tutte le dipendenti aventi qualifica impiegatizia.

In questo modo, si verrebbe a far cessare uno dei motivi che più spingono i datori di lavoro a licenziare le impiegate che si sposano,

(1) Sul divieto dei licenziamenti per causa di matrimonio sono state presentate alla Camera dei Deputati le seguenti proposte e disegni di legge:

— *Proposta di legge* di iniziativa dei Deputati Merlin Angelina ed altri: « Divieto di licenziamento dai posti di impiego e di lavoro delle donne che si sposano » (*Atto Parl. C.D. n. 37*);

— *Proposta di legge* di iniziativa dei Deputati Re Giuseppina ed altri: « Divieto di licenziamento per causa di matrimonio » (*Atto Parl. C.D. n. 1166*);

— *Proposta di legge* di iniziativa del Deputato Colombo Vittorino: « Limitazione al potere di recesso dell'imprenditore dal rapporto di lavoro » (*Atto Parl. C.D. n. 2852*);

— *Disegno di legge* di iniziativa del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale: « Divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio » (*Atti Parl.: C.D. n. 3922; S. n. 2262*); v. nota 3, pag. 253.

in quanto il trattamento economico è a carico diretto dei singoli datori di lavoro.

I più recenti orientamenti sono diretti appunto in tal senso, come è dimostrato, tra l'altro, dal citato disegno di legge (*Atti Parl.: C.D. n. 3922; S. n. 2262*) (1), che contempla proprio il divieto di licenziamento per matrimonio e la mutualizzazione degli oneri per maternità.

26. - La possibilità di scelta tra la attività familiare e la prestazione lavorativa.

Tenendo presente tutto quanto si è così esposto, è anche da considerare la opportunità che vengano poste in essere condizioni economiche tali da consentire alle donne che appartengono ad un nucleo familiare il cui marito lavora, la possibilità di scelta tra una attività svolta esclusivamente nell'ambito familiare ed una prestazione lavorativa che, comunque, esuli invece da tali limiti.

Se è vero, infatti, che la attività lavorativa extra domestica rappresenta, per molte, una necessità economica e sociale della donna, è purtuttavia doveroso tenere sempre presente che tale attività deve essere svolta in condizioni tali da consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare, come dispone la *Costituzione* (2).

Poiché non è agevole far sì che le attività svolte dalla donna al di fuori dell'ambito familiare siano sempre compatibili con le funzioni altamente morali e sociali tradizionalmente affidatele, è necessario che la conseguente facoltà di scelta sia agevolata nella sua libera determinazione da facilitazioni a carattere economico, come pure dalla istituzione di opportuni servizi sociali (asili nido, doposcuola, lavanderie collettive, ecc.).

(1) v. nota 3, pag. 253.

(2) v. nota 1, pag. 193

CAPITOLO IV.
IL TRATTAMENTO SALARIALE

Sommario: 27. - *La affermazione del diritto alla parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici.* 28. - *La Convenzione n. 100 del Bureau International du Travail sulla uguaglianza della retribuzione.* 29. - *La attuazione in Italia della Convenzione n. 100.* 30. - *Il problema della qualificazione professionale della manodopera femminile.* 31. - *L'art. 119 del Trattato della Comunità Economica Europea.* 32. - *La evoluzione delle retribuzioni femminili: a) dal 1918 alla seconda guerra mondiale.* 33. - *b) nel primo decennio dopo la seconda guerra mondiale.* 34. - *c) la situazione salariale delle lavoratrici fino al 1960.* 35. - *In specie, le retribuzioni delle lavoratrici siciliane.* 36. - *Le retribuzioni delle lavoratrici più giovani.* 37. - *La suddivisione negli accordi interconfederali a scaglioni di età del lavoro femminile e le differenze in meno in rapporto alle retribuzioni del lavoro maschile.* 38. - *Le differenze nei salari di fatto.* 39. - *La classificazione e l'inquadramento del lavoro femminile.* 40. - *Il declassamento delle qualifiche nelle situazioni di fatto.* 41. - *La norma contrattuale sulla parità di salario.* 42. - *La valutazione delle mansioni e le paghe di « classe ».* 43. - *Il problema della unificazione delle qualifiche femminili e maschili.* 44. - *Gli accordi per la parità di salario stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962.* 45. - *Il lavoro a domicilio e la retribuzione delle lavoratrici.*

27. - La affermazione del diritto alla parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici.

La affermazione del diritto alla parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici è nel nostro Paese conquista recente; ma, per essa, lottarono, fin dal declinare del secolo scorso, le lavoratrici italiane guidate e sorrette dalle Organizzazioni sindacali (1).

(1) INES PISONI CERLESI, *La parità di salario in Italia* (Lotte e conquiste delle lavoratrici dal 1861 ad oggi), Roma, Editrice Lavoro, 1959, pagg. 366.

Si è già fatto cenno come il diritto alla parità di salario sia stato solennemente affermato al primo Congresso sindacale svoltosi in Italia nel 1893.

Giova qui, invece — ai fini di una comprensione più generale del tema in oggetto — riepilogare quanto si è compiuto sul piano internazionale per la affermazione di questo fondamentale diritto femminile (1).

Nel 1919, l'*Organizzazione Internazionale del Lavoro*, all'art. 41 della sua Costituzione, sancisce il principio dell'« *uguale salario senza distinzione di sesso per un lavoro di uguale valore* ».

La adozione di tale principio da parte di questo organismo internazionale — che tanto ha contribuito, in questi ultimi anni, al progresso della legislazione sociale nelle varie Nazioni — deve porsi in relazione all'affermarsi del lavoro femminile, in sostituzione di quello maschile, che si ebbe durante la prima guerra mondiale, anche in campi prima riservati esclusivamente agli uomini, ed al conseguente ulteriore affermarsi della rivendicazione della parità di salario non solo come acquisizione di coscienza dei lavoratori dei due sessi, ma altresì nei programmi di azione degli organismi sindacali dei lavoratori.

Nel 1928, la *Conferenza internazionale del lavoro* non si limita più ad affermare il diritto delle lavoratrici alla parità di salario, bensì rivolge esplicito invito ai Governi ed agli organismi sindacali, affinché diano pratica attuazione a questo diritto ed assicurino una adeguata partecipazione delle lavoratrici alla attività sindacale.

Dopo la seconda guerra mondiale — durante la quale il lavoro femminile si era vieppiù affermato, ed aveva consentito di mantenere su di un piano di relativo equilibrio la produzione all'interno delle singole Nazioni — il movimento a favore della parità di salario tra lavoratori e lavoratrici, si è andato rafforzando in estensione ed intensità ed è pervenuto a tangibili risultati.

In Italia — come si rileverà più diffusamente in seguito — il principio della parità di salario viene formalmente, ed entro certi limiti ben definiti, riconosciuto sul piano sindacale negli accordi interconfederali del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946.

In essi, infatti, mentre per le paghe-basi le distanze retributive tra uomo e donna vengono fissate al 30%, si inserisce una norma nella

(1) NATIONS UNIES. — *Egalité de salaire pour un travail de valeur égale*, New York, 1960, pagg. 76 e segg.

quale si dice testualmente: « qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo ».

In Francia, il 30 luglio 1946, viene emanato un decreto-legge che annulla le differenze sui salari femminili.

È interessante riportarne il testo integrale:

Il Ministro del Lavoro e della Sicurezza Sociale,

Visto il decreto del 10 novembre 1939, relativo al regime del lavoro durante il periodo delle ostilità;

Visto il decreto del 1° giugno 1940, relativo al regime dei salari;

Visto la legge 10 maggio 1946, che fissa la data legale della cessazione delle ostilità;

Visto il decreto del 1° giugno 1940, relativo al regime dei salari;

DECRETA

ART. 1. — Le disposizioni dei decreti che ripristinavano le tabelle salariali relative alle differenze in meno autorizzate per le donne sono abrogate a partire dal 1° luglio 1946.

ART. 2. — Commissioni paritetiche potranno, per industrie o per professioni, sottoporre al Ministro del Lavoro e della Sicurezza Sociale, entro un termine di due mesi, a partire dalla pubblicazione del presente decreto, delle proposte tendenti a modificare le decisioni di classificazione dei mestieri, prese a suo tempo per l'applicazione dei decreti di cui all'art. 1 quando le decisioni comportino delle classificazioni stabilite sulla base del lavoro femminile.

ART. 3. — Il direttore generale del Lavoro e della Manodopera è incaricato della applicazione del presente decreto.

È interessante osservare l'esplicito riferimento che, nella premessa di tale decreto, viene fatto al lavoro femminile durante il periodo bellico; e considerare l'analogo riferimento, contenuto nell'art. 1, alla tendenza di riportare a percentuali più elevate le differenze in meno sui salari femminili, che durante il conflitto si erano attenuate in dipendenza dell'obiettivo affermarsi di tale lavoro sotto il profilo qualitativo.

Provvedimenti legislativi analoghi vengono approvati e applicati negli anni immediatamente successivi alla seconda guerra mondiale in numerosi Stati europei, mentre altri Paesi accolgono il principio della parità di salario nelle loro Costituzioni.

Nel 1948, il principio della parità di salario è solennemente affermato nella *Carta delle Nazioni Unite* (Art. 23) e negli atti ufficiali della *Commissione per lo Status della Donna* e del *Consiglio Economico Sociale* dell'O.N.U.

Nello stesso anno, in Italia tale principio viene sancito nella nuova *Costituzione*, che, all'art. 37 (1), afferma: « la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore ».

28. - La Convenzione n. 100 del Bureau International du Travail sulla uguaglianza della retribuzione.

Promosso dalla *Organizzazione Internazionale del Lavoro*, un vasto ed approfondito dibattito sulla questione della parità di salario si sviluppa, intanto, pressoché in tutto il mondo; e il 6 giugno 1951, la 34ª Sessione del *Bureau International du Travail* adotta la *Convenzione n. 100* (2) sulla « uguaglianza della retribuzione tra la manodopera maschile e femminile per un lavoro di valore uguale ».

Dal 1952 al 1960, tale *Convenzione* viene approvata da ben 35 Stati. Nel 1952: Jugoslavia, Belgio, Messico; nel 1953: Francia, Repubblica Dominicana, Austria, Filippine; nel 1954, Cuba, Polonia; nel 1955: Bulgaria; nel 1956: U.R.S.S., Ucraina, Italia, Ungheria, Repubblica Federale Tedesca, Honduras, Bielorussia, Argentina; nel 1957:

(1) v. nota 1, pag. 193.

(2) *Convention (n. 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.*

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une Convention internationale,

adopte ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la Convention ci-après, qui sera dénommée *Convention sur l'égalité de rémunération*, 1951.

ART. 1. — Aux fins de la présente Convention:

a) le terme « rémunération » comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

b) l'expression « égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale » se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

ART. 2. — 1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous

Ecuador, Brasile, Romania, Siria, Albania e Cecoslovacchia; nel 1958: Islanda, Haiti, Cina, Indonesia, Panama, India; nel 1959: Norvegia e Repubblica Araba Unita; nel 1960: Costa Rica, Danimarca e Perù;

les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:

- a) soit de la législation nationale;
- b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

ART. 3. — 1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente Convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

ART. 4. — Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente Convention.

ART. 5. — Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

ART. 6. — 1. La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette Convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

ART. 7. — 1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, devront faire connaître:

- a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la Convention soient appliquées sans modification;
- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la Convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la Convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;

nel 1961: Repubblica Araba Siriana, Costa d'Avorio, Guatemala, Repubblica Guiana.

Nel nostro Paese, la *Convenzione n. 100* viene ratificata dal Presidente della Repubblica l'8 giugno 1956, dopo che i due rami del

d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente Convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

ART. 8. — 1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la Convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la Convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la Convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette Convention.

ART. 9. — 1. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

ART. 10. — 1. Le Directeur général du Bureau International du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enre-

Parlamento l'avevano approvata con la *legge 22 maggio 1956, n. 741* (1), pubblicata il 27 luglio 1956 sulla *Gazzetta Ufficiale*; e, correlativamente alle disposizioni contenute nell'art. 6 della *Convenzione n. 100* medesima, la stessa è entrata in vigore l'8 giugno 1957.

gistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

ART. 11. — Le Directeur général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

ART. 12. — Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

ART. 13 — 1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle Convention portant révision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle Convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention portant révision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

ART. 14. — Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa trente-quatrième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 29 juin 1951.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce deuxième jour d'août 1951:

Le Président de la Conférence: RAPPARD.

Le Directeur général du Bureau International du Travail: DAVID A. MORSE.

(1) *Legge 22 maggio 1956, n. 741. - Ratifica ed esecuzione delle Convenzioni numeri 100, 101 e 102 adottate a Ginevra dalla 34ª e 35ª Sessione della Conferenza generale della Organizzazione Internazionale del Lavoro.* (Gazz. Uff. 27 luglio 1956, n. 186, Suppl. ord.).

Nella stessa Sessione della *Conférence Internationale du Travail*, viene approvata anche la *Raccomandazione n. 90* (1) che « completa la Convenzione sulla eguaglianza di retribuzione », e nella quale sono indicati i mezzi e i tempi di attuazione della medesima *Convenzione* che, appunto, la *Conferenza* raccomanda agli Stati membri.

(1) *Recommandation (90) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.*

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation ci-après, qui sera dénommée *Recommandation sur l'égalité de rémunération*, 1951,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée *Recommandation sur l'égalité de rémunération*, 1951:

Considérant que la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951, établit certains principes généraux concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale;

Considérant que la dite Convention prévoit que l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devra être encouragée ou assurée par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération dans les pays intéressés;

Considérant qu'il y a intérêt à indiquer certaines modalités pour l'application progressive des principes établis par la Convention;

Considérant qu'il est en outre désirable que tous les Membres, en appliquant ces principes, tiennent compte des méthodes d'application qui ont été considérées comme satisfaisantes dans certains pays;

La Conférence recommande à chaque Membre d'appliquer les dispositions suivantes, compte tenu de l'article 2 de la Convention précitée, et de présenter au Bureau International du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour y donner effet:

— 1. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations de travailleurs intéressées ou, si de telles organisations n'existent pas, après consultation des travailleurs intéressés, afin:

a) d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale à toutes les personnes employées dans les services et organismes de l'administration publique centrale;

b) d'encourager l'application de ce principe aux personnes employées dans les services et organismes des administrations des Etats constitutants ou des

Gli altri articoli della *Convenzione* stessa si riferiscono agli adempimenti che gli Stati membri devono osservare nei riguardi del *Bureau International du Travail* in relazione alla *Convenzione* in oggetto, come ratifiche, dichiarazioni, rapporti, denunce, ecc.

provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales, lorsque la fixation des taux de rémunération est du ressort de ces diverses autorités publiques.

— 2. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, afin d'assurer, aussi rapidement que possible, l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à la main-d'oeuvre masculine et à la main-d'oeuvre féminine employées dans toutes les professions autres que celles qui sont mentionnées au paragraphe 1, dans lesquelles les taux de rémunération sont soumis à une réglementation ou à un contrôle public et notamment:

a) lors de la fixation des taux de salaires minima ou autres dans les industries ou services où ces taux sont fixés par une autorité publique;

b) dans les industries et entreprises de propriété publique ou soumises à un contrôle d'une autorité publique;

c) là où cela sera approprié, pour les travaux exécutés en vertu de contrats passés par une autorité publique.

— 3. (1) Si les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération le permettent, l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée au moyen de dispositions légales.

(2) L'autorité publique compétente devrait prendre toutes mesures nécessaires et appropriées afin que les employeurs et les travailleurs soient pleinement informés de ces dispositions légales et reçoivent, le cas échéant, des conseils sur leur application.

— 4. Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, il se révèle impossible d'appliquer immédiatement le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, en ce qui concerne les emplois visés aux paragraphes 1, 2 ou 3, il conviendrait de prendre ou de faire prendre, aussi rapidement que possible, des dispositions appropriées en vue de l'application progressive du principe, notamment par des mesures telles que:

a) la réduction des différences entre les taux de rémunération masculins et féminins pour un travail de valeur égale;

b) l'octroi, lorsqu'un système d'augmentation de rémunération est en vigueur, d'augmentations égales aux travailleurs masculins et féminins exécutant un travail de valeur égale.

— 5. Si cela est approprié en vue de faciliter l'établissement de taux de rémunération conformément au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, chaque Membre devrait, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit

La entrata in vigore della *Convenzione n. 100* (1) in Italia ha dato carattere di attualità a quanto era già stato enunciato dall'art. 37 della *Costituzione* (2), al quale la Magistratura ha generalmente riconosciuto valore precettivo.

par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois, ou favoriser l'établissement de telles méthodes, en vue d'une classification des emplois sans considération de sexe; lesdites méthodes devraient être appliquées conformément aux dispositions de l'article 2 de la Convention.

— 6. En vue de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, des mesures appropriées devraient être prises, si nécessaire, afin d'augmenter le rendement des travailleuses, notamment:

a) en assurant aux travailleurs des deux sexes des facilités égales ou équivalentes en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;

b) en prenant des mesures appropriées pour encourager les femmes à faire usage des facilités en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;

c) en prévoyant des services sociaux et de bien-être qui répondent aux besoins des travailleuses, notamment de celles qui ont des charges familiales, et en finançant ces services, soit par des fonds publics en général, soit par des fonds de sécurité sociale ou par des fonds d'entreprises ou d'industries destinés au bien-être et constitués par des versements effectués dans l'intérêt des travailleurs sans considération de sexe;

d) en encourageant l'égalité des hommes et des femmes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions, sous réserve des dispositions de la réglementation internationale et de la législation nationale concernant la protection de la santé et du bien-être des femmes.

— 7. Il conviendrait de faire tous efforts afin de développer dans l'opinion publique la conscience des motifs pour lesquels devrait être appliqué le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

— 8. Il conviendrait d'entreprendre toutes études et recherches désirables pour aboutir à l'application de ce principe.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa trente-quatrième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 29 juin 1951.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce deuxième jour d'août 1951:

Le Président de la Conférence: RAPPARD.

Le Directeur général du Bureau International du Travail: DAVID A. MORSE.

(1) v. nota 2, pag. 262.

(2) v. nota 1, pag. 193.

In tal senso, si sono pronunciati, ad esempio: il *Tribunale di Milano* con le sentenze emesse in data 30 giugno 1955 e 9 dicembre 1955; la *Corte d'Appello di Milano*, con la sentenza emessa in data 11 ottobre 1956; e il *Tribunale di Roma* con la sentenza emessa il 10 aprile 1958. Nella motivazione contenuta in questa ultima sentenza è affermato: « La norma imperativa dell'art. 37 della *Costituzione* (1) è stata dettata in maniera assoluta, generale, ed indistinta per tutte le donne lavoratrici ».

Nella motivazione della sentenza del *Tribunale di Milano* del 9 dicembre 1955, è invece affermato: « La disposizione di un contratto collettivo di lavoro che limiti la applicazione di tale principio (pari lavoro-pari retribuzione), in relazione alla maggiore o minore importanza delle mansioni svolte dalla donna, è nulla; e, ai sensi dell'art. 1419 *Codice Civile* (2), viene sostituita di diritto dalla norma inderogabile della *Costituzione* ».

Circa il contenuto delle due norme, da una comparazione tra il principio costituzionale sulla parità di retribuzione tra uomini e donne, e l'analogo principio sancito nella *Convenzione n. 100* (3) risulta che il loro valore si eguaglia.

Infatti, le espressioni « *parità di lavoro* » — contenuta nell'art. 37 della *Costituzione* (1) — e « *lavoro di valore uguale* » — contenuta nell'art. 1 della *Convenzione n. 100* (3) — pur nelle diverse formulazioni, hanno identico significato se si considera che « *parità di lavoro* » non esprime un concetto di identità — come da taluni è stato affermato — bensì quello di equivalenza; il che significa « *lavoro di valore uguale* ».

È da rilevare, inoltre — e il rilievo ha una importanza fondamentale specie per quanto si riferisce a tutto ciò che è stato fatto presente nel corso della Inchiesta parlamentare, e dai rappresentanti sindacali e dai membri delle commissioni interne — che la norma costituzionale enuncia il principio della parità, senza peraltro determinare i *metodi pratici di applicazione*.

La *Convenzione n. 100* (3) è, in questo senso, più esplicita, poiché indica nella « valutazione obiettiva degli impieghi sulla base dei la-

(1) v. nota 1, pag. 193.

(2) C.C. - ART. 1419. - *Nullità parziale*. — « La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpito dalla nullità ».

(3) v. nota 2, pag. 262.

vori che essi comportano » (art. 3) (1), i criteri da adottarsi per la applicazione del principio di parità e, al paragrafo 2 dello stesso articolo, precisa che « i metodi da seguire per questa valutazione potranno essere oggetto di decisioni, sia da parte delle autorità competenti per quel che concerne la fissazione dei tassi di remunerazione, sia, se i tassi di remunerazione sono fissati, in virtù di convenzioni collettive, dalle parti in queste convenzioni ».

La *Convenzione n. 100* (1), d'altronde, dispone esplicitamente che gli Stati membri devono incoraggiare, con i mezzi adatti ai metodi in vigore per la determinazione dei salari ed assicurare, nella misura in cui ciò sia compatibile con detti metodi, la applicazione del principio di parità.

A questo proposito va richiamata, ad esempio, la risposta fornita dal *Bureau International du Travail*, ad un quesito proposto dal Governo Finlandese, il quale desiderava conoscere se la ratifica della *Convenzione* (1) era possibile anche da parte di un Paese, il cui Governo non fosse intervenuto nel sistema di fissazione dei salari.

In tale risposta, il B.I.T. pone in evidenza che la *Convenzione n. 100* (1) non prevede una modifica dei metodi in vigore per la fissazione dei tassi; e, inoltre, che i Governi non sono obbligati ad imporre il principio della parità di retribuzione con metodi, che esulino dal quadro del sistema in vigore per la fissazione dei salari.

A conferma di ciò, il B.I.T. si richiama ai lavori preparatori della *Convenzione* (1), nel corso dei quali fu opportunamente chiarito che i Governi avrebbero avuto la massima libertà nel seguire i metodi più convenienti e più confacenti ai sistemi in vigore per la fissazione dei salari nei singoli Paesi.

Dagli stessi lavori preparatori si rileva, che i rappresentanti dei lavoratori e la maggioranza dei rappresentanti degli imprenditori si opposero ad un emendamento proposto dal rappresentante del Governo Polacco, secondo il quale l'art. 2 della *Convenzione* (1) si sarebbe dovuto modificare in guisa che ogni Stato fosse obbligato ad assicurare a tutti i lavoratori la uguaglianza di remunerazione e a stabilire il principio in via legislativa.

Tale opposizione fu dovuta — sempre secondo il B.I.T. — al desiderio manifestato, e dai rappresentanti dei lavoratori e da quelli degli imprenditori, di mantenere una situazione tale, che obbligasse

(1) v. nota 2, pag. 262.

i singoli Governi a rispettare il sistema normale di libera contrattazione collettiva per tutte le questioni concernenti la remunerazione (1).

Questa medesima interpretazione è stata data anche dalla Commissione costituita dalla *Conferenza internazionale del lavoro* per le informazioni ed i rapporti sulla applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni.

Questa Commissione, nella 39^a Sessione tenutasi nel 1956, riferendo sulla *Convenzione n. 100* (2) ha dichiarato che l'obbligo di uno Stato, che ha ratificato la Convenzione, è limitato dall'ambito nel quale l'azione dello Stato medesimo è compatibile con i metodi in vigore per la determinazione dei tassi di retribuzione, mentre un Governo che non interviene nel meccanismo di determinazione dei salari, può limitarsi ad incoraggiare la applicazione di questo principio.

A dieci anni dalla ratifica della *Convenzione n. 100* (2) da parte della *Organizzazione Internazionale del Lavoro* — come si illustrerà più diffusamente nei Capitoli seguenti — è, tuttavia, possibile desumere dalla esperienza realizzata per la applicazione pratica della *Convenzione* stessa, alcuni elementi di giudizio che attenuano queste preoccupazioni.

Se è vero, infatti, che i risultati più positivi in questo campo si sono avuti all'interno dei Paesi dove le Organizzazioni sindacali si sono impegnate a fondo per la applicazione del principio della parità salariale, è anche vero che l'intervento dello Stato sul piano della iniziativa legislativa o amministrativa (per i settori di sua competenza), come pure attraverso forme varie di incoraggiamento e di mediazione contrattuale, si è dimostrato possibile e utile, senza che da ciò derivasse alcuna limitazione alla libera contrattazione sindacale.

29. - La attuazione in Italia della Convenzione n. 100.

Per quanto riguarda il modo pratico di attuazione della *Convenzione internazionale n. 100* (2) in Italia, da quanto sopra esposto, e in armonia agli altri principi enunciati nel medesimo titolo della *Costituzione*, devesi dunque arguire che la applicazione del principio della parità di retribuzione debba essere affidata alla negoziazione collettiva da parte delle Organizzazioni sindacali per quanto riguarda i settori in cui le retribuzioni sono fissate con la contrattazione collettiva.

(1) Consiglio di Amministrazione del B.I.T. — 135^a Sessione, Ginevra, 31 maggio-1° giugno 1957 — Rapporto del Direttore generale: Secondo Rapporto supplementare — Documento G.B. 135/15/9, pagg. 32 e segg.

(2) v. nota 2, pag. 262.

Mentre occorrerà l'intervento dei pubblici poteri con provvedimenti legislativi o anche semplicemente amministrativi per quanto concerne i settori non tutelati dalla contrattazione collettiva, come, ad esempio, è stato già fatto con la *legge 4 febbraio 1958, n. 23* (1), « per il conglobamento e la perequazione salariale dei portieri », che sancisce appunto il principio della parità di salario; nonché per tutti i settori nei quali le retribuzioni sono normalmente fissate per legge o per regolamento.

In tal senso, è di notevole rilievo la *Circolare* del Ministero dell'Interno che, sin dal 1958, ha emanato precise disposizioni in merito alla uguaglianza di retribuzione tra la manodopera maschile e quella femminile per un lavoro di valore eguale (2).

(1) *Legge 4 febbraio 1958, n. 23. — Norme per il conglobamento e perequazioni salariali in favore dei portieri ed altri lavoratori addetti alle pulizie e custodia di stabili urbani.* (Gazz. Uff. 15 febbraio 1958, n. 40).

(2) Si riporta il testo della citata *Circolare*:

MINISTERO DELL'INTERNO

Direzione Generale della Amministrazione Civile

Div. P. L. - Sez. I - N. 15700 III. 1.4/1599

Roma, 23 aprile 1958

Al Commissario Generale del Governo per il Territorio di TRIESTE — Al Commissario ed al Vice Commissario del Governo per la Regione Trentino-Alto Adige: TRENTO-BOLZANO — Ai Prefetti della Repubblica: LORO SEDI

e, per conoscenza:

Al Presidente della Regione Siciliana: PALERMO — Al Presidente della Regione Sarda: CAGLIARI — Al Presidente della Regione Trentino-Alto Adige: TRENTO — Al Presidente della Giunta Regionale della Valle d'Aosta: AOSTA — Al Rappresentante del Governo nella Regione Sarda: CAGLIARI — Al Presidente della Commissione di Coordinamento della Valle d'Aosta: AOSTA.

Oggetto: UGUAGLIANZA DI RETRIBUZIONE TRA LA MANODOPERA MASCHILE E QUELLA FEMMINILE PER UN LAVORO DI VALORE UGUALE.

L'art. 37 della Costituzione afferma il principio che « la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore ».

Tale principio è stato, poi, confermato dalla *legge 22 maggio 1956, n. 741*, che ha ratificato la *Convenzione di Ginevra n. 100 del 1951*, con la quale si è,

Qualora nel settore privato dovessero, però, manifestarsi pratiche difficoltà per una rapida attuazione del principio di parità si potrebbe determinare la opportunità della emanazione di un provvedimento legislativo che, in via dichiarativa, sancisse la nullità di tutte le clausole contrattuali in contrasto con le norme dell'art. 37 della *Costituzione* (1) e della *Convenzione n. 100* (2), e prevedesse la creazione di Commissioni paritetiche che indicassero i criteri pratici per l'applicazione obiettiva delle norme predette.

Né si ritiene che tale provvedimento potrebbe contrastare con alcun principio costituzionale, poiché in effetti esso assicurerebbe le modalità di attuazione dell'art. 37 della *Costituzione* (1), a cui la Magistratura ha già riconosciuto valore di norma precettiva.

Merita, inoltre, sottolineare che — a maggior chiarimento di quanto enunciato agli artt. 2 e 3 della *Convenzione n. 100* (2) — la *Raccomandazione n. 90* (3), ad essa collegata, precisa che gli Stati membri sono tenuti a garantire la applicazione della parità di salario in tutto il settore della Amministrazione statale e degli Enti locali, nella industria o servizi per i quali le tariffe minime salariali sono sottoposte ad una regolamentazione o ad un controllo pubblico, nelle industrie e nelle aziende di proprietà pubblica o sottoposte al controllo

tra l'altro, ribadito il criterio della uguaglianza di retribuzione tra la manodopera maschile e quella femminile per un lavoro di valore uguale.

L'indirizzo della nostra legislazione nella materia in esame — di cui è evidente il valore etico e sociale — deve essere attuato anche da parte degli Enti locali, territoriali e istituzionali, ai quali — come è noto — è demandato in esercizio della loro facoltà regolamentare il compito di disciplinare lo stato giuridico ed il trattamento economico del personale dipendente.

A tale scopo le SS.LL. vorranno invitare gli Enti stessi a inserire nei rispettivi regolamenti organici una norma che sancisca il criterio della uguaglianza di retribuzione tra la manodopera maschile e quella femminile per un lavoro di valore uguale e ad adottare — ove occorra — i conseguenti provvedimenti di modifica delle tabelle degli stipendi e delle norme che, comunque, prevedano diversità di trattamento nello svolgimento delle carriere.

È ovvio, poi, che eventuali nuovi provvedimenti non conformi all'indirizzo sopracennato non dovranno avere corso.

Si gradirà assicurazione.

Per il Ministro

.....

(1) v. nota 1, pag. 193.

(2) v. nota 2, pag. 262.

(3) v. nota 1, pag. 266.

della pubblica autorità, come anche in aziende che eseguono lavori in virtù di contratti stipulati da una Autorità pubblica.

Mentre, nel campo della Amministrazione statale, il principio della parità di retribuzione è da tempo applicato — ad eccezione, come si preciserà più diffusamente in seguito, del settore delle salariate dei Monopoli di Stato — la questione rimane, invece, ancora insoluta nel settore delle aziende a partecipazione statale.

30. - Il problema della qualificazione professionale della manodopera femminile.

Strettamente collegato con il principio della parità di retribuzione è il problema della *qualificazione della manodopera femminile* e, quindi, quello della *formazione professionale delle donne*.

A tale proposito, si ricorda che la *Raccomandazione n. 90* (1), collegata alla *Convenzione internazionale n. 100* (2), tra le misure da adottare per migliorare qualitativamente e quantitativamente il rendimento delle lavoratrici, sottolinea quelle intese « ad assicurare ai lavoratori dei due sessi facilitazioni uguali od equivalenti in materia di orientamento professionale o di consigli professionali, di formazione professionale e di collocamento », e quelle intese ad incoraggiare le donne a fare uso di tali agevolazioni.

Sarebbe, quindi, opportuno, non solo favorire l'accesso delle donne alle scuole professionali ed ai corsi di qualificazione esistenti, ma istituire nuove scuole e nuovi corsi — femminili — i quali, però, non si limitino ad impartire lezioni di economia domestica, di ricamo, di cucito; ma, tenendo conto delle concrete possibilità di assorbimento del mercato di lavoro, e delle peculiari caratteristiche ed attitudini delle donne, attraverso un insegnamento adeguato, le mettano in grado di esplicare la propria attività lavorativa nei settori in cui, attualmente, è più richiesta la manodopera femminile qualificata.

Particolare attenzione dovrebbe essere rivolta al problema dell'*accesso delle donne a tutte le carriere*, e a quello, intimamente collegato, dell'avanzamento nelle carriere stesse, eliminando le attuali discriminazioni in fatto di collocamento e di accesso alle diverse professioni e funzioni — discriminazione che, nella maggior

(1) v. nota 1, pag. 266.

(2) v. nota 2, pag. 262.

parte dei casi, non trova alcuna giustificazione obiettiva — e assicurando alle donne la possibilità di percorrere la intera carriera professionale, e di raggiungere tutti i gradi di responsabilità e di direzione (1).

Allo scopo, infine, di aiutare le lavoratrici aventi responsabilità familiari ad assolvere il loro duplice compito, sarebbe opportuno studiare la possibilità di predisporre o di favorire la istituzione di particolari servizi sociali.

Tra questi, oltre gli asili nido e i dopo scuola — di cui si è trattato in precedenza — particolare utilità potrebbero presentare le lavanderie, le stirerie collettive ed altre istituzioni che abbiano per scopo di fornire alle lavoratrici, a prezzi accessibili, servizi indispensabili al buon andamento della vita familiare.

Per consentire, infine, alle lavoratrici stesse di provvedere alle spese necessarie per sé e per la propria famiglia, si potrebbe concedere, a turno, mezza giornata di libertà — recuperando, eventualmente, le ore di lavoro anche attraverso la abolizione dei riposi intermedi — o istituire dei turni di apertura serale dei negozi o degli spacci cooperativi e aziendali.

Infine, sembra opportuno sottolineare che la *Raccomandazione* n. 90 (2), collegata alla *Convenzione internazionale* (3), suggerisce la adozione « di misure appropriate per migliorare qualitativamente e quantitativamente il rendimento delle lavoratrici », assicurando loro la effettiva possibilità di partecipare a corsi professionali, « la abolizione di ogni discriminazione in fatto di collocamento e di accesso alle diverse professioni e funzioni », ed anche « la istituzione di servizi sociali corrispondenti ai bisogni delle lavoratrici » al fine di « facilitare e garantire il loro lavoro ».

Come è conseguente rilevare, a questi compiti sono tutt'altro che estranei l'impegno e la responsabilità dello Stato.

(1) v. *Proposta di legge* d'iniziativa dei deputati Cocco Maria ed altri: « Ammissione delle donne ai pubblici uffici ed alle professioni » (*Atti Parl.: C.D. n. 2441; S. n. 2344*), già approvata in sede legislativa dalla I Commissione permanente (Affari costituzionali) della Camera dei Deputati il 28 novembre 1962 e, senza modificazioni, in sede deliberante dalla I Commissione permanente (Affari della Presidenza del Consiglio e Affari interni) il 30 gennaio 1963, e pubblicata in *legge 9 febbraio 1963, n. 66* (*Gazz. Uff. 19 febbraio 1963, n. 48*).

(2) v. nota 1, pag. 266.

(3) v. nota 2, pag. 262.

31. - L'art. 119 del Trattato della Comunità Economica Europea.

Sotto l'aspetto generale della questione, va inoltre indicato un nuovo riconoscimento del diritto alla parità di salario contenuto nel *Trattato di Roma*, istitutivo della *Comunità Economica Europea*.

All'art. 119 di tale *Trattato* (1) — entrato in vigore in Italia nel gennaio 1958 — è affermato che « ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, ed in seguito mantiene, la applicazione del principio della parità di retribuzione fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro ».

Circa il contenuto di tale norma, potrebbe osservarsi che la formulazione « per uno stesso lavoro » è limitata e restrittiva in rapporto al contenuto dell'art. 37 della *Costituzione* (2) e della *Convenzione n. 100* (3).

Non giova, tuttavia, soffermarsi su questa discordanza, poiché agli effetti giuridici essa non ha rilevanza per il nostro Paese, avendo sia l'art. 37 della *Costituzione* (2) che la *Convenzione internazionale n. 100* (3) — come già si è osservato — forza di legge.

A conclusione generale del presente Capitolo, si può quindi affermare che la posizione di diritto delle lavoratrici sulla parità di salario si è di molto rafforzata negli ultimi decenni in Italia e nel mondo, ma che molto resta ancora da fare per eliminare il divario tuttavia esistente tra la situazione di diritto e quella di fatto.

(1) *Trattato della Comunità Economica Europea* (25 marzo 1957).

.....

ART. 119. — « Ciascuno Stato membro assicura, durante la prima tappa, e in seguito mantiene, la applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro ».

Per retribuzioni deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

— a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;

— b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale ».

(2) v. nota 1, pag. 193.

(3) v. nota 2, pag. 262.

32. - La evoluzione delle retribuzioni femminili: a) dal 1918 alla seconda guerra mondiale.

Come si è già rilevato nel Capitolo I della presente *Relazione*, fin dalla entrata in massa della donna nella produzione in relazione allo sviluppo e all'affermarsi della industria, le retribuzioni delle lavoratrici oscillavano tra la metà e un terzo di quelle dei lavoratori, anche nei casi in cui gli uni e le altre svolgevano uguale lavoro.

Subito dopo la prima guerra mondiale — che aveva determinato una notevole immissione di donne in tutti i settori produttivi e in lavori prima riservati esclusivamente agli uomini — si manifestò una certa tendenza a ridurre lo scarto tra i salari maschili e femminili sotto l'impulso della azione rivendicativa delle lavoratrici e nel quadro di generali aumenti di salario per tutti i lavoratori.

Nel *settore agricolo* — l'unico per il quale si disponga di dati statistici completi e distinti per sesso — questa tendenza è chiaramente riscontrabile.

In una pubblicazione dell'*Istituto Centrale di Statistica* (1) sulla variazione delle retribuzioni dei braccianti agricoli dal 1870 al 1933, è precisato, infatti, che gli indici medi dei salari dei braccianti o giornalieri agricoli « segnano un aumento molto sensibile dalla fine della guerra al 1921 ». Inoltre — consultando le tabelle riassuntive dei salari nelle varie Regioni — si rileva che lo scarto tra il salario maschile e femminile si riduce, in quegli anni, quasi ovunque e, in modo più notevole, proprio nelle regioni dove si conquistano alti salari per tutti i lavoratori.

Così, ad esempio, in *Emilia* — dove si hanno « alti salari, mantenuti dalle organizzazioni di classe » — nel 1919, il salario della donna corrisponde al 54,4% di quello dell'uomo; nel 1920, tale percentuale sale al 64,1%; nel 1921, arriva fino al 70,1%, mentre nel 1922 si abbassa nuovamente al 65%.

In *Calabria*, invece — che è una delle regioni dove si riscontrano i più bassi salari — il salario della bracciante corrisponde, nel 1919, appena al 34,4% del salario dell'uomo e, nel 1920, scende addirittura al 30,7%. Nel 1921 sale al 35,3% e, nel 1922, cresce ancora fino al 41%, per poi abbassarsi nuovamente negli anni successivi.

Questo processo di avvicinamento si arresta quasi ovunque nel

(1) PAOLA MARIA ARCARI, *Le variazioni dei salari agricoli in Italia dalla fondazione del Regno al 1933*, Annali di Statistica, 1936, serie VI, vol. 36°.

1922; ed anzi le statistiche ufficiali dicono che, « dal 1927 al 1933, ha luogo una contrazione di 217 punti per i salari maschili » a cui si contrappone una contrazione di « 255 per quelli delle donne » (1).

Nel *settore della industria* — pur non disponendo di dati generali, distinti per sesso, come per il settore agricolo — è possibile affermare, in linea generale, che la tendenza all'avvicinamento tra il livello delle retribuzioni dell'uomo e della donna — manifestatasi, del resto, in misura assai diversa, e persino contraddittoria, nei vari settori produttivi — si arresta quasi del tutto nel 1922. E, quando, dal 1927 in poi, si hanno riduzioni di salario per tutti i lavoratori, la differenza tra i due livelli retributivi si accentua nuovamente a sfavore delle lavoratrici.

In una pubblicazione del 1931 (2), è detto infatti che, « nelle categorie praticamente aperte agli uomini ed alle donne, il salario delle donne si aggira intorno alla metà del salario percepito dagli uomini » (3); e che quando, dal 1927 in poi, si hanno successive riduzioni di salario « le maestranze relativamente meno colpite sono state quelle che prima avevano più guadagnato ». Il che significa che proprio sulle retribuzioni femminili si è fatta maggiormente sentire la riduzione del salario.

Ciò risulta con estrema chiarezza anche confrontando i dati sulla evoluzione dei salari nei *settori industriali* dove si ha una alta percentuale di manodopera maschile, e dove, invece, si ha una netta preponderanza di manodopera femminile. Nei settori in cui la manodopera femminile è in maggioranza — come è noto — il basso livello del salario della donna esercita una funzione depressiva sul livello generale dei salari rispetto ad altri settori.

Confrontando, ad esempio, i dati della opera citata sul livello dei salari medi giornalieri nel *settore meccanico* e in quello *tessile* in provincia di *Brescia*, si osserva, infatti, che, mentre durante la guerra del 1915-1918 il rapporto tra il salario del *settore tessile* rispetto a quello meccanico era di circa 1/3 (nel 1918, nel *settore tessile*, il salario medio giornaliero era di lire 3,15, e in quello meccanico di lire

(1) PAOLA MARIA ARCARI, *Op. cit.*, pag. 140.

(2) GIOVANNI LASORSA, *La statistica dei salari industriali in Italia*, Cedam, Padova, 1931

(3) Il rapporto del salario femminile sul salario maschile era, infatti, del 53-37% nella industria automobilistica, del 54-67% nelle industrie meccaniche varie, del 51-26% nella industria della carta da imballaggio, ecc.

9,89), nel 1919 tale rapporto arriva al 53,8% (industria tessile lire 5,27 — industria meccanica lire 9,78); e, nel 1922, perviene fino al 59,7%.

Dal 1923 in poi, invece, il rapporto si inverte nuovamente a sfavore del *settore tessile*, come si desume dalla seguente *Tabella III*, chiaramente indicativa in tal senso.

TABELLA III.

SALARI MEDI GIORNALIERI IN PROVINCIA DI BRESCIA
(1918-1929)

	1918	1919	1920	1921	1922	1923
MECCANICI	9,89	9,78	19,24	18,53	17,23	19,54
TESSILI	3,15	5,27	9,75	9,05	10,30	10,08
	%	%	%	%	%	%
Percentuale tessili rispetto ai meccanici	31,8	53,8	50,6	48,8	59,7	55,2
	1924	1925	1926	1927	1928	1929
MECCANICI	21,07	24,23	25,02	21,94	21,46	21,12
TESSILI	10,45	11,13	12,02	10,54	10,46	10,54
	%	%	%	%	%	%
Percentuale tessili rispetto ai meccanici	49,5	45,9	48,0	48,0	48,7	49,4

Il livello medio delle retribuzioni delle lavoratrici nella industria — come si esaminerà più particolarmente in seguito — alla vigilia della seconda guerra mondiale si aggira ancora sul 50% di quelle degli uomini addetti agli stessi lavori.

Nel *settore del commercio*, la situazione salariale delle lavoratrici presentava nel periodo tra le due guerre mondiali un carattere

di estrema differenziazione, poiché vi erano ben 25 contratti nazionali normativi per i vari settori merceologici, in ognuno dei quali le tabelle salariali venivano fissate attraverso accordi integrativi provinciali, nei quali la percentuale di scarto tra la retribuzione maschile e femminile risultava assai diversa.

In questo settore, uomini e donne compiono normalmente mansioni identiche. L'inquadramento delle mansioni non presenta in base al sesso alcuna differenza e la prestazione del lavoro femminile — non essendo richiesto un particolare sforzo fisico, ma altre attitudini come la precisione, il gusto, la pazienza, la sveltezza, ecc. — risulta, in molti casi, anche più adatta di quella dell'uomo e, quindi, preferita.

È comprensibile, quindi, come la differenza tra la retribuzione maschile e femminile risulti in quel periodo inferiore a quella esistente nei settori della industria e della agricoltura.

Dall'esame dei contratti corporativi del *settore commerciale* — « abbigliamento, arredamento e merci d'uso », — risulta, ad esempio, che lo scarto tra la retribuzione dell'uomo e della donna oscillava nelle varie provincie tra il 15 ed il 40%: (*Palermo* 38,5%; *Terni* 30%; *Bergamo*, *Alessandria*, *Genova*, *Reggio Emilia*, ecc. 20%; *Verona*, *Torino*, ecc. 15%; e così via).

In alcune provincie — come, ad esempio, a *Palermo* — è anche riscontrabile una tendenza alla diminuzione degli scarti retributivi (a *Palermo*, nel 1927, lo scarto variava dal 36 al 38,5% e, nel 1934, veniva ridotto al 15%).

I contratti integrativi di alcune provincie — come, ad esempio, *Bolzano*, *Novara* e *Reggio Emilia* — avevano addirittura sancito la parità di stipendio tra uomo e donna.

Nel contratto nazionale normativo per il personale delle aziende commerciali di merci d'uso e prodotti industriali del 30 settembre 1939 — che realizzò un primo raggruppamento di vari settori merceologici attorno a quello dell'abbigliamento — venne inclusa, per la prima volta, una clausola secondo la quale « la differenza in meno tra la retribuzione del personale femminile e quella del personale maschile » non poteva superare il 20%.

Da quanto sopra enunciato, risulta, dunque, che, nel periodo immediatamente successivo alla prima guerra mondiale, si è manifestata una tendenza a ridurre la differenza tra il salario maschile e femminile in tutti i settori produttivi, ma che tale tendenza con l'avvento del fascismo è stata frenata e, quindi, arrestata del tutto, e poi capovolta nel *settore agricolo* e in quello *industriale*.

Nel *settore commerciale*, invece, l'avvicinamento delle retribuzioni maschili e femminili — sia pure in misura esigua e, comunque, diversa nelle varie zone e nei diversi settori merceologici — ha continuato a manifestarsi in quel periodo.

33. - b) nel primo decennio dopo la seconda guerra mondiale.

Dopo la fine della seconda guerra mondiale — durante la quale la manodopera femminile si è nuovamente, e più diffusamente, affermata in tutti i settori produttivi — il processo di avvicinamento tra i salari maschili e femminili si manifesta in maniera molto più decisa, stimolato e favorito dalla forte ripresa democratica e sindacale, e si sviluppa con continuità, anche se in misura non ancora adeguata.

Tuttavia — come si illustrerà più diffusamente in seguito — la riduzione delle differenze tra il salario maschile e femminile, determinatasi in questo periodo, non è ancora il frutto di un vero e proprio riconoscimento del diritto delle lavoratrici, bensì piuttosto la risultante di una rivalutazione salariale generale, oltretutto di uno sviluppo democratico della società, nella quale la donna lavoratrice va conquistando faticosamente un nuovo posto ed anche nuova consapevolezza del valore sociale del proprio lavoro.

Una analisi della evoluzione dei salari maschili e femminili nel periodo considerato pone quindi in luce molti elementi contraddittori, espressi da un processo diseguale nei singoli settori e persino, in taluni casi, da una accentuazione delle precedenti differenziazioni.

Nel *settore agricolo*, il processo di avvicinamento tra il salario maschile e femminile per i braccianti e salariati agricoli si sviluppa dal 1945 in poi in modo assai diverso da provincia a provincia, poiché i salari vengono in questo settore fissati attraverso contratti integrativi provinciali e comunali, e sono, quindi, la risultante di situazioni assai diverse sulle quali influiscono fattori economici e tradizioni sindacali.

Le linee generali di questo sviluppo si possono, comunque, dedurre dai dati forniti da una rilevazione dell'*Istituto Centrale di Statistica* sulle retribuzioni medie giornaliere per i braccianti agricoli, quali risultano dalla seguente *Tabella IV*.

TABELLA IV.

SALARI MASCHILI E FEMMINILI PER I BRACCianti E SALARIATI AGRICOLI DAL 1945 AL 1954

ANNO	Salario medio giornaliero (a)		Percentuale salario donna su salario uomo
	Uomo	Donna	
1945	131,00	79,00	60,3
1946	247,00	161,00	65,1
1947	461,00	317,00	68,7
1948	698,00	522,00	74,7
1949	735,00	549,00	74,6
1950	741,00	555,00	74,8
1951	762,00	573,00	75,1
1952	789,00	591,00	74,9
1953	856,00	632,00	73,8
1954	898,00	671,00	74,7
(a) La rilevazione dell'Ufficio Centrale di Statistica si riferisce per gli anni 1945-46 e 1947 ai salari di fatto e dal 1948 in poi ai salari desunti dai contratti.			

Pur trattandosi di dati generali — dai quali non emerge, ad esempio, la forte disparità di salario fra uomo e donna ancora esistente particolarmente nel *Meridione* e nelle cosiddette *zone depresse*, sia in riferimento alle tabelle contrattuali che alla non applicazione delle stesse — risulta, comunque, che, dal 1945 in poi, si è avuto un processo pressoché costante di avvicinamento tra i salari degli uomini e delle donne braccianti e salariati agricoli.

Il contratto nazionale di questo settore, stipulato nel maggio 1950, ha fissato al 30% lo scarto tra il salario maschile e femminile per le lavoratrici al di sopra dei 17 anni.

Attraverso il rinnovo dei contratti integrativi provinciali e comunali — come si è già rilevato dai dati statistici riportati e come si vedrà più diffusamente in seguito — si è avuto un diverso ritmo

di avvicinamento e, per contro, una resistenza degli imprenditori agrari a non rispettare lo scarto fissato nel contratto nazionale, particolarmente in alcune zone del *Meridione*.

Nel *settore della industria* — in base ai concordati interconfederali del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946 per la perequazione salariale rispettivamente dei lavoratori della *Italia Settentrionale* e della *Italia Centro-Meridionale* — la differenza in meno nella paga base veniva fissata, per le operaie al di sopra dei 18 anni, al 30% della paga dell'operaio della qualifica corrispondente (la 1^a categoria femminile raffrontata alla 2^a maschile, la 2^a femminile alla 3^a maschile, la 3^a femminile alla 4^a maschile), mentre la differenza in meno nella indennità di contingenza per le lavoratrici al di sopra dei 20 anni veniva stabilita al 13%. Per i minori, le differenze erano ancora maggiori e si osserveranno dettagliatamente in seguito.

Per meglio comprendere la dinamica dei salari delle lavoratrici nei confronti di quelli dei lavoratori in questo periodo è interessante osservare, ad esempio, l'andamento della differenziazione nei salari contrattuali del settore metalmeccanico dal 1938 ad oggi.

Nel 1938, la paga giornaliera di un manovale comune era di L. 9,92; e, cioè, di poco più della metà di quella della donna di 3^a categoria. La differenza era ancora maggiore, se si raffronta la paga dell'operaio specializzato con la paga delle donne di 1^a categoria. Contro le L. 28,16 dell'operaio specializzato, la donna di 1^a categoria percepiva solo L. 12,16 giornaliera e, cioè, meno della metà e, precisamente, il 43%.

Le differenze diminuirono nel gennaio del 1945, quando la paga della donna di 3^a categoria venne fissata con uno scarto del 38% rispetto a quella del manovale, e la paga della donna di 1^a categoria migliorò leggermente rispetto a quella dello specializzato.

Tenendo conto dell'aumentare sia delle paghe base che della indennità di contingenza — le quali variano a seconda delle zone e delle provincie in diverse gradualità — si può asserire che la retribuzione contrattuale globale era differenziata mediamente intorno al 25% tra le paghe maschili e le paghe femminili. E ciò perché, essendo la contingenza uguale per tutte le qualifiche, la differenza era maggiore per le categorie più elevate e minore per quelle più basse.

A *Milano*, ad esempio, al 1^o gennaio 1946, lo scarto tra il manovale comune uomo e la donna di 3^a categoria (manovale) era esattamente del 22,4%, in quanto la paga base del manovale era di poco superiore all'ammontare della indennità di contingenza-uomo, men-

tre la paga base della donna di 3^a categoria era quasi uguale all'ammontare della indennità di contingenza-donna.

La scala mobile — che ha sempre operato sulla indennità di contingenza, e che venne calcolata provincialmente fino all'accordo interconfederale del 1951 — tenne, però, sempre conto delle retribuzioni globali e degli scarti relativi tra uomini e donne attraverso un diverso coefficiente che, negli accordi del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946, venne rispettivamente fissato in 2 per gli uomini e in 1,75 per le donne, da conteggiarsi sulle contingenze basi differenziate del 13%.

In sostanza, attraverso questo sistema, per ogni lira di aumento della indennità di contingenza-uomo, si dava alla indennità di contingenza-donna un aumento di L.0,76125, con una differenza percentuale in meno, quindi, del 23,875%, che era leggermente superiore alla differenza iniziale, ad esempio, di *Milano*.

Con l'accordo interconfederale del 27 ottobre 1946 — che perequava la retribuzione in tutta Italia — vi fu un aumento contemporaneo, sia delle paghe base che della indennità di contingenza, che operò un ulteriore lieve avvicinamento tra le paghe femminili e le paghe maschili, in quanto la indennità di contingenza base differenziata del 13% aumentò di consistenza rispetto alle paghe base differenziate sempre del 30%.

A *Milano*, per il settore *metalmecchanico*, la paga base del manovale comune era quasi uguale alla indennità di contingenza-uomo, mentre l'indennità di contingenza-donna era superiore alla paga base della donna di 3^a categoria (manovale).

La retribuzione globale, quindi, del manovale metalmecchanico di *Milano*, rispetto alla donna di 3^a categoria, risultò differenziata al 1^o ottobre 1946 del 21,3%, contro il 22,4% esistente al 1^o gennaio 1946.

Nell'accordo del 27 ottobre 1946, vennero anche variati i coefficienti per la scala mobile che vennero portati al 2,3 per l'uomo e al 2 per la donna; il che comportava per ogni lira di aumento di contingenza all'uomo un aumento di contingenza per la donna di lire 0,756 con uno scarto quindi del 24,4%, superiore cioè allo scarto del 23,875% esistente prima per la scala mobile, e superiore allo scarto delle retribuzioni globali ad esempio di *Milano* che, come rilevato, era stato ridotto al 21,4%.

Da ciò, in conseguenza, con l'aumento del costo della vita ed il funzionamento della scala mobile, la differenziazione aumentò lievemente; ed a *Milano*, ad esempio, il 1^o aprile 1947, la differenza tra

il manovale comune e la donna di 3^a categoria era di nuovo salita al 22,4%.

Questa anomalia venne, però, corretta con l'accordo del 30 maggio 1947, che elevò il coefficiente femminile per la scala mobile dal 2 al 2,1, riducendo quindi la percentuale di scarto per ogni aumento di contingenza al 20,57%.

Inoltre, con i particolari accordi interconfederali del 12 luglio 1947 e del 4 ottobre 1947, si stabilì che le contingenze dei due bimestri giugno-luglio ed agosto-settembre venissero calcolate per le donne con lo scarto del 13%, e che soltanto dal 1° ottobre 1947 la scala mobile ritornasse ad operare con i coefficienti differenziati del 2,3 e 2,1.

In questo modo, sempre a *Milano*, tra il manovale metalmeccanico e la donna di 3^a categoria (manovale), la differenza scese nel giugno del 1947 a circa il 19,50%, e nell'agosto 1947 al 18,80%.

Con l'accordo del 21 marzo 1951 si stabilì la scala mobile su base nazionale e si fissarono le aliquote per gli aumenti con la differenziazione tra uomo e donna del 16% contro il 20,57% che derivava precedentemente dai due coefficienti del 2,3 e 2,1 applicati sulle contingenze basi.

In questo modo, si ridussero man mano, con le variazioni della scala mobile, le differenziazioni delle retribuzioni globali che, con il conglobamento del 1954, vennero fissate nella stessa percentuale del 16% con un ulteriore miglioramento sulla situazione di fatto che, al momento dell'accordo, era per *Milano* del 18,20%.

In conclusione, nel settore *metalmeccanico* — che è fra i più indicativi — si è passati per le donne manovali rispetto all'uomo manovale, da uno scarto del 46%, esistente nel 1938, ad uno scarto del 16%, mentre per le donne di 1^a categoria lo scarto con l'operaio specializzato è passato dal 57% in meno, esistente nel 1938, al 25% circa nel 1954.

Per le donne di 1^a categoria è da tener presente la declassazione esistente, per cui la loro retribuzione è stata fissata, non in rapporto all'operaio specializzato, ma all'operaio di 2^a (qualificato); il che appunto reca ad una maggiore differenziazione rispetto alle donne di 3^a categoria.

Nel settore *del commercio*, invece, dalla fine della seconda guerra mondiale in poi, non si riscontra un generale e sostanziale processo di avvicinamento tra le retribuzioni maschili e femminili, quale si è, invece, riscontrato nei settori della industria e della agricoltura.

Pur realizzando, qua e là, una diminuzione degli scarti salariali tra uomo e donna, in linea generale, dai contratti provinciali di questo settore, si rileva un processo di stasi e, in qualche provincia, persino di peggioramento della situazione anteguerra.

A dimostrazione delle affermazioni precedenti, si possono citare nella seguente *Tabella V* alcuni dati desunti dai contratti provinciali del settore merceologico « abbigliamento, arredamento e merci di uso », del periodo 1925-1945 e dopo l'accordo per il conglobamento dell'agosto 1956:

TABELLA V.

CONTRATTI PROVINCIALI DEL SETTORE MERCEOLOGICO
« ABBIGLIAMENTO, ARREDAMENTO E MERCI D'USO » DEL
PERIODO 1925-1945.

PROVINCIE	Categorie	Nel periodo 1925-1945	Dopo l'accordo conglobamento agosto 1956
Bolzano	Tutte le categorie	Parità —	15-19 % Parità (A2)
Trento	Varie categorie	16-20 %	9-16 %
Verona	Tutte le categorie	15 %	15,5-17,5%
Novara	Tutte le categorie	Parità	11-13 %
Alessandria	Tutte le categorie	20 %	15 %
Genova	Tutte le categorie	20 %	10-14 %
Lucca	Tutte le categorie	20 %	8-15 %
Reggio Emilia . . .	Contabile	Parità	Parità (A2)
	Altre categorie	Parità	15 %
Palermo	Varie categorie (1927)	36-38,5%	—
	Varie categorie (1934)	15 %	15 %
	Operai qualificati	—	24 %

È interessante osservare — ai fini della comprensione della situazione salariale di questo settore — che, negli accordi nazionali sulle maggiorazioni di stipendio stipulati dopo il 1945, al fine di sop-

perire alla svalutazione della moneta in conseguenza della guerra, gli aumenti furono fissati in percentuale uguale per gli uomini e per le donne; il che significava mantenere le distanze esistenti tra la retribuzione degli uomini e delle donne.

Nell'accordo di rivalutazione del 15 dicembre 1948 — nel quale veniva fissato un aumento percentuale differenziato per categoria e stabilito un minimo mensile garantito di aumento — venne inserita una clausola che precisava: « i minimi garantiti di cui sopra vanno ridotti del 5% per il personale femminile ».

Nel *settore commerciale*, dunque, dopo la seconda guerra mondiale, si determina in numerose provincie una situazione di stasi nella evoluzione dei salari femminili rispetto a quelli maschili; e anche in quelle provincie nelle quali l'avvicinamento tra i due livelli retributivi è continuato, questo processo evolutivo è lento, contraddittorio, e del tutto inadeguato al reale valore del lavoro femminile, che, proprio in questo campo è, in modo indiscusso, pari se non addirittura superiore a quello dell'uomo.

34. - c) la situazione salariale delle lavoratrici fino al 1960.

L'accordo del 6 dicembre 1954 (1) sul conglobamento nel *settore della industria* fissò, dunque, le distanze retributive tra uomo e donna al 16%, sia nella paga base che nella indennità di contingenza, accorciando di 2-3 punti lo scarto nel salario globale dei lavoratori e delle lavoratrici (a *Milano* si è passati dal 18 al 16%, a *Roma* dal 19 al 16%).

In questo accordo va, però, segnalato un elemento peggiorativo: l'età delle lavoratrici per raggiungere il massimo della paga contrattuale fu elevata da 18 a 20 anni, unificandola in tal modo alla età per raggiungere il massimo della contingenza.

La percentuale del 16% nelle tabelle contrattuali elaborate, dopo il conglobamento e fino al 1960 (2), è stata tuttavia superata in alcuni settori con alta percentuale di donne. Nel *settore tessili*: dal 16% al 24% per le cotoniere, dal 16% al 25% per la tessitura del lino, canapa e juta; in alcuni *settori dell'abbigliamento*: dal 16% al 20% e, persino,

(1) Attraverso tale accordo la « *contingenza* » viene assorbita nella paga base, salvo le quote successive derivanti dalla scala mobile che rimangono ancora come elemento separato.

(2) Nel 1960, 1961 e 1962 sono stati stipulati numerosi accordi per la parità (v. pag. 311).

al 25%; in alcuni *settori della alimentazione*: dal 16 al 18 e persino al 22%; nel *settore dei poligrafici*: dal 20 al 22%.

In alcuni contratti di lavoro le distanze tra le retribuzioni maschili e femminili risultavano, invece, nel 1959, inferiori alla media nazionale:

— <i>Lattiero-caseari</i>	14%	in media
— <i>Zuccherieri</i>	12%	»
— <i>Elettrici</i>	7%	»
— <i>Telefonici</i>	5,50%	»
— <i>Centrali del latte</i>	13%	»
— <i>Società di navigazione</i>	10%	»

La parità nella paga base e nella contingenza è stata conquistata dalle dipendenti dell'*Italcable* (1945) e dalle lavoratrici delle *aziende del gas* (accordo 12 giugno 1952).

Anche le impiegate di 1^a categoria della *industria* hanno conquistato la parità di stipendio — come pure della contingenza — ma assai esiguo è ancor oggi il numero delle impiegate alle quali è riconosciuta tale classifica.

Le impiegate di 2^a e 3^a categoria della *industria* percepiscono, invece, dal 1954 e fino al 1960, stipendi inferiori del 14% rispetto a quelli degli impiegati di uguale categoria, anche se svolgono mansioni identiche agli uomini.

Nel contratto dei *lavoratori chimici* del 10 maggio 1954, ad esempio, si nota che le impiegate di 2^a categoria della zona di *Milano* hanno uno stipendio inferiore di ben 7.750 lire al mese rispetto a quello dei loro colleghi di uguale qualifica; quelle di 3^a categoria percepiscono 5.800 lire al mese in meno, sempre rispetto ai loro colleghi di uguale qualifica.

Alle *impiegate dello Stato* viene riconosciuta la parità di stipendio; tuttavia questo diritto, nella pratica, non trova completa applicazione a causa dei limiti che ancora permangono in questo settore in riferimento alla carriera professionale, i gradi più elevati della quale sono assai spesso preclusi di fatto alle donne.

Nel *settore della agricoltura* le distanze tra i salari maschili e femminili per i braccianti, secondo il contratto nazionale rinnovato nel marzo 1957, sono state fissate (come nel precedente contratto del maggio 1950) al 30% per le lavoratrici al di sopra dei 17 anni e dal 38 al 50% per le giovani lavoratrici dai 14 ai 17 anni.

Eppure si tratta di lavoratrici che, nella maggioranza dei casi, compiono un lavoro uguale a quello dell'uomo. Per certi lavori — come le raccolte a terra e sugli alberi, la sarchiatura, la zappatura, il rastrellamento, ecc. — il lavoro della donna è riconosciuto qualitativamente e quantitativamente pari o superiore a quello dell'uomo.

La Inchiesta parlamentare ha raccolto ampie testimonianze, specie nel *Meridione*, ed anche in alcune zone della *Italia Centrale* e della *Italia Settentrionale*, che dimostrano come tali differenze in meno vengano aggravate soprattutto a causa della non applicazione dei contratti.

In quasi tutte le province meridionali, infatti, sono stati segnalati dai rappresentanti delle varie Organizzazioni sindacali e dalle Autorità comunali, dei salari per i lavoratori e le lavoratrici del settore agricolo che si aggirano sulle 300-400 lire, al massimo 500 lire, per le donne, e dalle 500 alle 800 lire per gli uomini.

Nella provincia di *Caserta*, ad esempio, « per la zona 4^a è fissata una paga di lire 94,22 orarie per gli uomini, e di lire 65,79 orarie per le donne. Queste tariffe, però, non vengono rispettate. Per esempio, nei comuni di *Teano* e *Pignataro Maggiore* le donne percepiscono al massimo 500 lire al giorno nel periodo di maggior occupazione, e gli uomini 600-700 lire ». Tali paghe scendono ancora nel periodo invernale: « all'uomo 400 o 500 lire al giorno, e alla donna 200-250 lire ».

Dal colloquio collegiale delle tre Organizzazioni sindacali di *San Nicandro di Puglia* (Bari) risulta che « la paga giornaliera per gli uomini avviati al lavoro attraverso l'ingaggio di piazza oscilla fra le 600 e 800 lire; nei periodi di punta dalle 900 alle 1000 lire. La paga usuale per le donne va dalle 300 alle 500 lire nei momenti di punta ».

E deve rilevarsi che quasi tutte le testimonianze raccolte nel *Mezzogiorno* trattano di orari giornalieri di 9-10 ore e, persino, di 12 ore.

A *Potenza*, da un colloquio collegiale con le tre Organizzazioni sindacali del luogo, è risultato che alle braccianti viene dato un salario di « appena 200-250 lire, che, per gli uomini, sale a 600 lire ».

Un datore di lavoro di un comune di questa provincia ha affermato testualmente: « alle donne pago da lire 350 a lire 500; agli uomini lire 700 ».

La Associazione provinciale degli agricoltori di *Catania* ha fornito i dati relativi ai salari dei braccianti e salariati agricoli in base al contratto provinciale rinnovato il 5 dicembre 1955, dal quale risulta che le donne dai 17 ai 55 anni ricevono un salario pari al 60%

della unità piena uomo, e dai 14 ai 17 anni compiuti pari al 50% della unità piena uomo.

Dalle testimonianze raccolte si rileva, in genere, che, quando non si ha la applicazione delle tariffe contrattuali, risulta un aumento dello scarto percentuale tra il salario dell'uomo e della donna.

Per contro, dall'esame dei contratti integrativi provinciali dei braccianti e salariati agricoli, risulta che, fino alla fine del 1960, in 22 provincie sono stati migliorati gli scarti tra i salari maschili e femminili per i cosiddetti lavori *comuni* e *ordinari*, che costituiscono la maggioranza dei lavori agricoli e quelli nei quali vengono impiegati indifferentemente uomini e donne.

In 24 provincie sono stati inoltre ottenuti, dalle lavoratrici, miglioramenti più accentuati o, addirittura, la parità di salario per alcune attività stagionali (raccolta olive, agrumi, prodotti ortofrutticoli, vendemmia, mietitura, trebbiatura, ecc.).

Hanno ottenuto la parità di salario, in particolare, le tagliariso della *Lomellina*, le mondine e le raccogliatrici di olive di *Reggio Calabria*, *Brindisi*, *Cosenza*, di alcuni comuni delle provincie di *Foggia*, *Bari*, *Caserta*, *Catania*, e così via.

Inoltre, deve sottolinearsi il fatto che in alcune provincie — come, ad esempio, *Forlì*, *Firenze*, *Grosseto* — le donne capo-famiglia hanno dei salari con percentuali di scarto rispetto ai lavoratori meno accentuate delle altre lavoratrici.

Una situazione particolarmente precaria esiste, invece, in *Sicilia* dove — come si rileverà più diffusamente in seguito — nei salari contrattuali e di fatto si hanno percentuali di scarto notevolmente più elevate che nel resto d'Italia.

Nel *settore del commercio*, nonostante che le lavoratrici compiano nella generalità dei casi lavori identici a quelli svolti dagli uomini, e che tali lavori siano classificati in qualifiche che non fanno distinzione di sesso, le differenze retributive tra uomo e donna variano nella maggioranza dei casi dal 15% al 20% in meno.

Solo per la 1^a categoria (A 2), riferita a personale impiegatizio con funzioni direttive, si riscontrano in alcune città percentuali di scarto al di sotto del 10% (*Genova* 9,6%; *Torino* 3,8%; *Firenze* 3,8%; *Bari* 3,7%; *Milano* 2,7%; *Reggio Emilia* parità).

Nel rinnovo del contratto nazionale normativo del 1° luglio 1958, è stata decisa una diminuzione del 2% degli scarti retributivi tra uomo e donna per le provincie nelle quali si è al di sopra del 15%.

35. - In specie, le retribuzioni delle lavoratrici siciliane.

In tutte le provincie della *Sicilia*, poi, si trova una situazione di maggiore sfavore per le lavoratrici.

Fin dall'accordo interconfederale del 18 giugno 1946, vennero, infatti, introdotti (per il *settore della industria*) i cosiddetti « temperamenti » a danno delle lavoratrici, dei minori e dei manovali comuni.

Va sottolineato il fatto che tali « temperamenti » — cioè, ulteriori riduzioni sui salari rispetto allo scarto percentuale in meno (tra uomo-donne e giovani) stabilito nelle altre regioni d'Italia — sono stati introdotti per ragioni del tutto estranee ad una valutazione del lavoro degli interessati.

Nell'accordo citato è, infatti, precisato che i « temperamenti » sui salari degli « uomini di manovalanza comune e donne e minori di tutte le categorie » si applicano in dipendenza della « esistenza di fattori di maggiore aggravio per i costi di produzione della industria rispetto a quelli delle attività similari del rimanente territorio nazionale, soprattutto per quanto riguarda i seguenti elementi:

- a) costo della energia elettrica;
- b) costo combustibili e carburanti anche in rapporto alla situazione delle assegnazioni;
- c) disponibilità carri ferroviari;
- d) sfavorevole situazione delle industrie esportatrici.

Nonostante che le ragioni di « maggiore aggravio per i costi di produzione » in *Sicilia* siano state superate, con l'accordo di congelamento del 1954 — mentre sono stati soppressi i « temperamenti » sui salari degli uomini manovali — le percentuali dei « temperamenti » sui salari delle operaie per tutta la *Sicilia* sono state fissate nella misura seguente:

- tra operaio qualificato e donne 1^a categoria sopra ai 20 anni 16,70%;
- tra manovale specializzato e donna 2^a categoria sopra ai 20 anni 16,25%;
- tra manovale comune e donna 3^a categoria sopra i 20 anni 16,17%.

Nel complesso, dunque, gli scarti salariali tra operai e operaie di eguale età e di qualifica corrispondente, supera in *Sicilia* il 30%.

Attraverso il rinnovo di alcuni contratti nazionali — vedansi ad esempio chimici, tessili e abbigliamento — sono stati formalmente

soppressi tali « temperamenti », che tuttavia sono stati nuovamente applicati attraverso contratti stipulati provincialmente in *Sicilia*.

Ciò è avvenuto, infatti, per i *tessili* e per l'*abbigliamento*.

Il basso livello dei salari femminili (e giovanili) nel *settore della industria* influenza in modo peggiorativo — come già rilevato precedentemente — anche i salari negli altri settori produttivi.

Nel *settore della agricoltura*, per i braccianti e salariati agricoli, mentre in tutto il resto d'Italia le distanze tra il salario maschile e femminile sono fissate per contratto al 30% — salvo casi di maggiore favore — in *Sicilia* si è rilevato che tali differenze sono fissate contrattualmente in misura più elevata: a *Catania* 40% in meno per le lavoratrici dai 17 ai 55 anni, e 50% in meno per le lavoratrici al di sotto dei 17 anni; a *Siracusa* 40% in meno per le lavoratrici al di sopra dei 17 anni impiegate nella raccolta del pomodoro, e 50% in meno per quelle impiegate nella raccolta degli agrumi.

Anche nel *settore del commercio*, si riscontrano delle differenze più sensibili tra gli stipendi maschili e femminili, rispetto al resto d'Italia.

A *Palermo*, ad esempio, una operaia qualificata del settore commerciale percepiva nel 1959 lire 7.128 in meno rispetto all'uomo di uguale qualifica (uomo: lire 30.659 — donne lire 23.531), pari al 23,3% in meno.

A *Bari*, invece, una operaia di uguale qualifica percepiva nel 1959 lire 4.813 in meno rispetto all'uomo (uomo lire 31.982 — donna lire 27.169), pari al 15,1% in meno.

L'Assemblea Regionale Siciliana ha approvato all'unanimità, il 5 luglio 1957, una mozione nella quale si chiede l'impegno del Governo regionale a promuovere una indagine sui salari delle lavoratrici e sul rispetto delle leggi sociali a loro favore e si raccomanda l'abolizione dei « temperamenti » salariali.

Tale mozione afferma testualmente:

« L'*Assemblea Regionale Siciliana*, ricorrendo l'anniversario della ratifica, da parte del Parlamento italiano, della *Convenzione n. 100* (1), adottata dalla 34^a Sessione della *Conferenza generale della Organizzazione Internazionale del Lavoro*, circa l'uguaglianza di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile, per un lavoro di eguale valore; considerato che la detta Convenzione prevede che la applicazione di questo principio deve essere incoraggiata ed assicurata

(1) v. nota 2, pag. 262.

dagli Stati firmatari; considerata, a tali effetti, la particolare funzione della autonomia siciliana; considerato, infine, l'alto decisivo valore dell'impegno assunto che crea le condizioni per rimuovere lo stato di inferiorità nel quale vive la donna del nostro Paese e concreta il dettato della nostra Costituzione;

impegna il Governo

ad iniziare, avvalendosi della collaborazione delle Organizzazioni sindacali e femminili, un esame approfondito delle condizioni salariali delle lavoratrici siciliane in relazione alla applicazione nella Regione dei contratti nazionali di lavoro e delle leggi sociali;

raccomanda al Governo

di prendere opportune iniziative al fine di realizzare l'abolizione degli assurdi ed ingiusti « temperamenti » che decurtano ulteriormente il salario della donna in Sicilia anche rispetto alle lavoratrici di altre parti di Italia, mortificandone la dignità ».

Tale aspetto della questione dei salari femminili è stato affrontato sul finire del 1961; e un accordo sindacale ha pattuito la eliminazione dei « temperamenti » entro il 1963 (1).

36. - Le retribuzioni delle lavoratrici più giovani.

L'art. 37 della *Costituzione* (2), oltre al diritto alla parità di salario tra gli uomini e le donne, sancisce anche il diritto alla parità salariale per i lavoratori e le lavoratrici minori, rispetto ai lavoratori adulti di pari qualifica.

Nell'ultimo capoverso dell'art. 37 della *Costituzione* (2) è, infatti, statuito: « La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione ».

Una considerazione particolare meritano, perciò, le retribuzioni delle lavoratrici più giovani.

È ormai universalmente riconosciuto il fatto che il lavoro moderno — per le caratteristiche del suo sviluppo — tende a rendere sempre più importante ed essenziale una caratteristica del lavoratore: la giovinezza.

La freschezza delle energie fisiche e psichiche, la prontezza dei riflessi, la agilità dei movimenti, sono infatti caratteristiche che i gio-

(1) v. Elenco degli *Accordi nazionali per la parità di salario*, pagg. 313-315.

(2) v. nota 1, pag. 193.

vani possiedono in alta misura, e che il lavoro moderno — specie nelle sue forme più avanzate — richiede in misura sempre più elevata.

D'altra parte, oggi che la macchina tende ad assorbire una somma di lavoro sempre più grande e a limitare, quindi, al massimo il lavoro manuale, la forza fisica non costituisce più — nella maggioranza dei settori produttivi — la caratteristica fondamentale del lavoro.

Maggiore importanza vanno assumendo, poi, anche alcune caratteristiche più proprie della manodopera femminile, quali la particolare agilità delle mani, una più spiccata capacità di adattamento al ritmo e alla monotonia della macchina, e così via.

Questo processo evolutivo — caratteristico del *settore industriale*, ma presente anche nel *settore agricolo* dove le macchine vengono impiegate sempre più largamente — fa sì che il lavoro dei giovani e quello delle donne, particolarmente delle più giovani, diventi sempre più « prezioso » per gli imprenditori, che trovano nelle loro attitudini un mezzo efficacissimo per aumentare il rendimento del lavoro.

Devesi, d'altro canto, a questo punto, sottolineare la alta partecipazione al processo produttivo della manodopera femminile al di sotto dei 20 anni rispetto a quella maschile di eguale* età.

Tale partecipazione — secondo i dati ufficiali — è, infatti, del 15% per i giovani lavoratori al di sotto dei 21 anni, e supera, invece, il 22% per le giovani lavoratrici sempre al di sotto dei 21 anni; tra i 21 e i 25 anni, tale media è rispettivamente del 10% per gli uomini e di oltre il 12% per le donne; tra i 25 e i 35 anni, la percentuale è pressoché uguale per entrambi i sessi (21%-22%).

Nelle successive età, la percentuale si capovolge a favore dei lavoratori di sesso maschile.

La massa attiva femminile è, quindi, nel complesso, molto più giovane di quella maschile.

Nonostante questa situazione di fatto — che sta, indubbiamente, a confermare quanto si è affermato più sopra a proposito del ruolo affidato alla manodopera femminile più giovane, particolarmente in rapporto al progresso tecnico — le retribuzioni contrattuali delle giovani lavoratrici sono di molto inferiori, non solo rispetto all'uomo e alla donna di eguale qualifica al di sopra dei 20 anni, ma anche rispetto ai giovani della stessa qualifica ed età.

37. - La suddivisione negli accordi interconfederali a scaglioni di età del lavoro femminile e le differenze in meno in rapporto alle retribuzioni del lavoro maschile.

Fin dal 1945, infatti, negli accordi interconfederali precedentemente citati, si è suddiviso il lavoro femminile in scaglioni di età: dai 14 ai 16 anni e dai 16 ai 18 anni; così come si è fatto per i minori di sesso maschile.

Ad ogni scaglione di età, si è fatta corrispondere — tra lavoratori e lavoratrici di eguale qualifica — una sensibile differenza in meno sia nelle tabelle contrattuali, sia nella contingenza.

Tali differenze in meno — secondo le indagini condotte nel 1959 dalla Commissione paritetica per la parità salariale nel *settore della industria* — risultano dalle seguenti *Tabelle VI e VII*:

TABELLA VI.

NELLA PAGA BASE: PERCENTUALI DI SCARTO PER LE LAVORATRICI DI ETÀ MINORE RISPETTO AI LAVORATORI DI UGUALE ETÀ E QUALIFICA

	Prima categoria	Seconda categoria	Terza categoria
A) Operaie:			
18-20 anni	29%	25%	24%
16-18 anni	22%	15%	15%
Inferiori a 16 anni . .	17%	7%	2%
	Seconda categoria	Terza categoria A	Terza categoria B
B) Impiegate:			
20-21 anni	15%	16%	14%
19-20 anni	15%	20%	17%
18-19 anni	15%	20%	22%
17-18 anni	—	15%	16%
16-17 anni	—	15%	15%
Inferiori a 16 anni . .	—	8%	6%

Rispetto ai lavoratori adulti di uguale qualifica, tali percentuali di scarto nella paga-base — secondo l'accordo di conglobamento del 1954 — risultano naturalmente più elevate.

Infatti, mentre il salario di una operaia al di sopra dei 20 anni subiva una decurtazione pari al 16% rispetto all'uomo di eguale età e qualifica, per l'operaia tra i 18 e i 20 anni era previsto un salario che rispetto all'operaio adulto di eguale qualifica era inferiore del 30%; per le operaie dai 16 ai 18 anni arrivava fino al 40-45%, e per quelle inferiori a 16 anni oscillava dal 42 al 50% in meno.

TABELLA VII.

NELLA CONTINGENZA: PERCENTUALI DI SCARTO PER LE LAVORATRICI RISPETTO AI LAVORATORI DI EGUALE ETÀ E QUALIFICA

	Prima categoria	Seconda categoria	Terza categoria	
A) <i>Operaie:</i>				
Oltre 20 anni	15%	15%	15%	
18-20 anni	27%	24%	23%	
16-18 anni	21%	14%	14%	
Inferiori a 16 anni . .	16%	5%	1%	
	Prima categoria	Seconda categoria	Terza categoria A	Terza categoria B
B) <i>Impiegate:</i>				
oltre 21 anni	parità	13%	13%	13%
20-21 anni	—	14%	15%	13%
19-20 anni	—	14%	20%	16%
18-19 anni	—	14%	19%	21%
17-18 anni	—	—	14%	15%
16-17 anni	—	—	14%	14%
Inferiori a 16 anni . .	—	—	7%	5%

Le differenze in meno nel valore del punto della contingenza — che nell'accordo di conglobamento del 1954 erano state fissate al 16% per le operaie al di sopra dei 20 anni rispetto all'operaio di eguale età e al 14% in meno per le impiegate al di sopra dei 21 anni — sono state ridotte di un punto per tutte le lavoratrici con l'accordo interconfederale del gennaio 1957 per il rinnovo dell'accordo sulla scala mobile.

Dall'esame delle *Tabelle VI e VII*, sopra riportate, per le retribuzioni contrattuali e per la contingenza, è agevole rilevare come le differenze in meno per le giovani lavoratrici (operaie e impiegate), mentre sono minime per gli scaglioni di età più bassi (per la 3ª categoria operaia al di sotto dei 16 anni è del 2% nella paga-base e dell'1% nella contingenza), aumentano con il crescere della età e con l'elevamento della qualifica professionale (per l'operaia di 1ª categoria dai 18 ai 20 anni lo scarto è del 2% nella paga-base e del 27% nella contingenza — per l'impiegata di 2ª categoria tra i 20 e i 21 anni lo scarto è del 15% nello stipendio e del 13% nella contingenza). E tali differenze appaiono del tutto ingiustificate.

Si potrebbe ritenere che le forti disparità retributive tra i lavoratori e le lavoratrici al di sotto dei 20 anni rispetto a quelli superiori ai 20 anni siano giustificate dalla inesperienza e dal conseguente minor rendimento del loro lavoro. A questo proposito, basti sottolineare che l'assegnazione di una qualifica non avviene mai se non sulla base di una piena capacità professionale e di un rendimento riconosciuto.

Diffusa è risultata, infatti, la tendenza a mantenere i lavoratori — e particolarmente le lavoratrici più giovani — in categorie inferiori a quelle che dovrebbero essere loro assegnate rispetto al lavoro effettivamente svolto.

A *Milano*, ad esempio, è stato segnalato alla Commissione parlamentare di inchiesta che « ragazze assunte con mansioni di impiegate ricevono una retribuzione di operaie di 2ª categoria per un lungo periodo, al termine del quale, se ritenute idonee, passano alla 3ª categoria B con il minimo di retribuzione ».

Del resto — e senza dilungarsi su questo aspetto del problema — va osservato che durante il periodo in cui la capacità professionale non è pienamente raggiunta e il contratto prevede un periodo di apprendistato, i salari degli apprendisti vengono ulteriormente decurtati rispetto alle tabelle contrattuali e alle qualifiche tradizionali.

Nel contratto dei *tessili*, ad esempio, gli apprendisti sono retri-

buiti con salari decurtati in misura che varia dal 5% al 15% rispetto ai salari dei lavoratori e lavoratrici di età e qualifica corrispondente.

Dei salari delle giovani lavoratrici della *industria* tra i 18 e i 20 anni va fatta menzione particolare. In primo luogo perché — come già osservato — va sempre più aumentando il numero delle giovani operaie che, alla età di 18 anni, hanno già raggiunto la piena capacità professionale e assicurano un rendimento qualitativo e quantitativo pari a quello dell'operaio adulto; in secondo luogo perché, mentre si è registrato l'accentuarsi di quel fenomeno di « ringiovanimento » della manodopera femminile — di cui si sono citati più sopra alcuni dati significativi — nell'accordo interconfederale del 1954 si è elevato dai 18 ai 20 anni il limite di età nel quale la lavoratrice consegue il massimo di salario rispetto all'operaio adulto. È questo, indubbiamente, un aspetto dei salari delle lavoratrici più giovani, che merita una particolare attenzione e appropriate soluzioni.

Per le giovani lavoratrici braccianti agricole, la differenza salariale in meno rispetto all'uomo (che per la lavoratrice adulta è del 30%) è la seguente: tra i 16 e i 17 anni 38%; tra i 15 e i 16 anni 45%; tra i 14 e i 15 anni 50%. È da notare che l'età in cui la lavoratrice raggiunge il massimo del salario in questo settore non è di 20 anni come nella *industria*, bensì di 17 anni.

La indagine parlamentare nel *settore della agricoltura* ha portato a rilevare una più elevata violazione dei contratti proprio tra i lavoratori più giovani.

Dal colloquio con le tre *Organizzazioni sindacali* di *Potenza*, ad esempio, è risultato che « sia le donne che i giovani di ambo i sessi vengono adibiti agli stessi lavori svolti da lavoratori maschili e da adulti e costretti ad uguale rendimento, mentre vengono pagati con salari inferiori ».

Anche nel *settore del commercio* si riscontrano notevoli differenze in meno sui salari delle lavoratrici più giovani. Il limite di età per conseguire il massimo dello stipendio contrattuale rispetto al lavoratore è in questo settore di ben 21 anni.

Si cita un solo esempio ricavato dal contratto integrativo provinciale in vigore dal 1° dicembre 1956 nella provincia di *Roma* per i dipendenti da aziende commerciali del *settore tessile e abbigliamento*.

Nel gruppo C/1 (contabile d'ordine, cassiere comune, commesso di vendita), lo stipendio mensile contrattuale (esclusa la indennità di contingenza) è il seguente:

	Uomo	Donna	Differenza
al di sopra dei 21 anni	44.000	37.400	6.600
dai 20 ai 21 anni . . .	43.560	37.026	6.534
dai 18 ai 20 anni . . .	40.040	34.034	6.006
dai 16 ai 18 anni . . .	33.440	28.424	5.016
inferiori ai 16 anni . .	28.560	23.936	4.624

Come è evidente, le differenze tra gli stipendi maschili e femminili sono notevoli in tutti gli scaglioni di età. Persino per gli inferiori ai 16 anni vi è una differenza di 4.624 lire al mese tra la ragazza e il ragazzo di uguale qualifica.

Sul piano generale si deve, inoltre, richiamare una altra forma di decurtazione salariale che colpisce i giovani lavoratori: quella relativa alla condizione di apprendistato.

Pur non addentrandonci in questo aspetto del problema, è opportuno ricordare che, durante il periodo in cui i giovani lavoratori e lavoratrici vengono considerati apprendisti, essi sono retribuiti con salari ulteriormente decurtati rispetto alle tabelle contrattuali e alle qualifiche tradizionali. Ciò avviene sovente anche quando essi hanno già acquisito la piena capacità professionale e sono addetti ai reparti e alle linee di produzione, poiché il periodo di apprendistato previsto dai contratti (in media da 2 a 5 anni) è troppo lungo rispetto alle attuali caratteristiche del processo produttivo.

Le risultanze della Inchiesta parlamentare hanno posto in luce una situazione particolarmente depressa da parte delle giovani lavoratrici, anche in dipendenza di violazioni alla legge di tutela dell'apprendistato.

In conclusione, si è di fronte ad una situazione salariale che, in tutti i settori di attività, pone i giovani lavoratori, e particolarmente le giovani lavoratrici, in condizione di grave inferiorità rispetto ai lavoratori adulti di uguale qualifica.

Quanto sopra si evince ancor più compiutamente dalla seguente *Tabella VIII*.

TABELLA VIII.

TABELLA SALARIALE COMPARATA (PER OPERAIE ED OPERAI
AL DI SOTTO DEI 20 ANNI) DEL SETTORE DEI CHIMICI
(AL 25 LUGLIO 1958)

Salari adulti sopra 20 anni	Qualifica e Sesso	Zona 0: salari giovani percentuale	Milano salari ragazzi rispetto a uomo sopra 20 anni	Percen- tuale salari ragazze rispetto a donna sopra 20 anni	Percen- tuale salari ragazze rispetto a ragazzi di uguale età	Percen- tuale salari ragazzi rispetto a uomo sopra 20 anni
	<i>Dai 18 ai 20 anni:</i>					
172,70	Uomo (qualificato) . .	167,60				
145,20	Donna (1 ^a categoria) .	121,60	70,3	83,7	72,5	97
163,60	Uomo (manovale spe- cializzato)	152,70				
137,40	Donna (2 ^a categoria) .	115,10	70,3	83,8	75,4	93,3
153,40	Uomo (manovale co- mune)	143,30				
128,90	Donna (3 ^a categoria) .	108,50	70,7	84,1	75,6	93,4
	<i>Dai 16 ai 18 anni:</i>					
172,70	Uomo (qualificato) . .	147,30				
145,20	Donna (1 ^a categoria) .	114,50	66,2	78,8	77,7	85,2
163,60	Uomo (manovale spe- cializzato)	120,50				
137,40	Donna (2 ^a categoria) .	102,10	62,4	74,3	84,7	73,6
153,40	Uomo (manovale co- mune)	113,30				
128,90	Donna (3 ^a categoria) .	96,80	63,1	75,1	85,5	73,8
	<i>Inferiori ai 16 anni:</i>					
172,70	Uomo (qualificato) .	121,90				
145,20	Donna (1 ^a categoria) .	101,30	58,6	69,8	83,1	70,5
163,60	Uomo (manovale spe- cializzato)	94,80				
137,40	Donna (2 ^a categoria) .	88,70	54,2	64,6	93,5	58
153,40	Uomo (manovale co- mune)	78,70				
128,90	Donna (3 ^a categoria) .	77,70	50,6	60,2	98,5	51,3

38. - Le differenze nei salari di fatto.

In linea generale, si riscontrano nei salari realmente percepiti dalle lavoratrici delle *differenze* ancora più notevoli di quelle fin qui descritte, e che si riferiscono ad accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria o ad accordi provinciali.

Attraverso accordi aziendali o per decisioni delle direzioni aziendali — come è noto — vengono in diversi casi aggiunti altri elementi retributivi alla paga contrattuale.

Tali elementi sono i seguenti:

— i *superminimi*, cioè aumenti individuali o collettivi concessi nelle singole aziende in dipendenza di meriti professionali, della anzianità, di particolare esperienza e responsabilità dimostrata nel lavoro, ecc.;

— i *premi di produzione*, cioè quote di salario, collegate direttamente o indirettamente all'andamento della produzione;

— i *premi una tantum*, cioè quote aggiunte al salario una volta ogni tanto, generalmente in relazione al buon andamento della azienda e particolarmente in occasione di festività o delle vacanze annuali;

— le *tariffe di cottimo* o di *concottimo*, cioè incentivi collegati direttamente o indirettamente ai ritmi e alla quantità di produzione individuale e collettiva.

Tutti questi elementi retributivi aziendali, pur contribuendo ad elevare anche il salario della lavoratrice, influenzano sovente negativamente il trattamento differenziale tra uomo e donna; sia perché i *superminimi* vengono raramente concessi alle donne lavoratrici, sia perché i premi sono in genere assegnati alle stesse in misura inferiore o addirittura negati.

Le tariffe di cottimo, poi, sono quasi sempre conteggiate in percentuale sul salario contrattuale, ciò che determina un guadagno di cottimo nettamente inferiore anche quando la lavoratrice garantisce per quantità e qualità la stessa produzione garantita dal lavoratore.

Nel corso della Inchiesta parlamentare tale situazione di fatto è stata ampiamente riscontrata.

Durante il colloquio con la commissione interna di una *azienda industriale* della *Liguria*, ad esempio, è stata resa questa dichiarazione:

« In un reparto esiste il premio denominato "di metraggio"; altro premio è dato agli addetti alla centrale. Questi premi sono chiamati "di reparto". C'è differenza tra gli uomini e le donne. Le donne sono quelle che lavorano di più, in quanto sono addette alla confezione del

prodotto; ma non hanno lo stesso premio di produzione degli uomini, quantunque la produzione debba essere uguale ».

I rappresentanti della commissione interna di una *azienda* della *Toscana* hanno, invece, precisato:

« Da qualche anno è stata ottenuta una indennità per i lavoratori addetti alle macchine continue in misura di lire 10 giornaliere per gli uomini e di lire 6 per le donne. La commissione interna vanamente si è adoperata perché la indennità delle donne fosse portata al livello di lire 10 in considerazione della uguaglianza del lavoro e di rischio che esse sopportano ».

La direzione aziendale di una grande *azienda* del *Mezzogiorno* ha dichiarato che, « in attesa di una sistemazione retributiva anche per quanto riguarda i cottimi e gli incentivi », vengono corrisposti al personale dei premi mensili; e, per quanto si riferisce al personale impiegatizio, ha precisato che il premio mensile per un impiegato della qualifica 3^aA è pari a lire 5000; mentre, per la impiegata di uguale qualifica, è di lire 4000.

Dalla relazione presentata dalla commissione interna di un *istituto bancario* della *Emilia* risulta ancora che viene corrisposta una indennità « al personale addetto al Centro meccanografico nella misura di lire 180 per gli uomini e di lire 150 per le donne ».

Dalla documentazione fornita da una *Associazione imprenditoriale del settore della industria* si desume che una indennità speciale mensile per i lavoratori « intermedi » viene corrisposta nella misura di lire 10.000 agli uomini di 1° grado e di lire 8.648 alle donne di uguale qualifica. La stessa indennità viene corrisposta alle operaie « secondo le disposizioni contenute negli accordi interconfederali 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946 per i minimi di paga base ».

Come è noto, in tali accordi le distanze retributive tra i lavoratori e le lavoratrici vennero fissate al 30%. Ebbene, mentre nell'accordo interconfederale sul conglobamento del 1954 tali differenze vennero portate al 16%, nell'accordo aziendale sopra riportato, lungi dall'applicare un criterio di parità tra donna e uomo, per la indennità speciale si applicano addirittura gli scarti retributivi esistenti nel 1945 e 1946.

Perfino nelle indennità per i lavori disagiati si riscontrano notevoli differenze tra la donna e l'uomo. Dalla relazione presentata alla Commissione parlamentare di inchiesta dalla *Associazione nazionale dei fabbricanti di carta*, ad esempio, risulta che « gli operai addetti a quei lavori disagiati testualmente indicati all'art. 2 percepiscono una indennità oraria di lire 8 per gli uomini e di lire 5 per le donne ».

A conclusione di questo gruppo di esempi, si riporta la testimonianza di una operaia di una *azienda* di *Milano*, dove le lavoratrici, nonostante che ve ne siano le condizioni, non percepiscono regolarmente il cottimo.

Tale operaia ha dichiarato che lavora da sette anni ad una stampatrice e che vorrebbe un « aumento di paga, oppure il cottimo », ma che, invece degli aumenti chiesti, ogni tanto viene corrisposta alle lavoratrici una somma di lire 1.000 o lire 1.500.

39. - La classificazione e l'inquadramento del lavoro femminile.

Il quadro delle differenziazioni salariali tra uomo e donna fin qui delineato, è ben lungi dall'essere completo se non vi si aggiunge un altro elemento di approfondimento: quello che si riferisce alla *classificazione* ed all'*inquadramento* del lavoro femminile.

Nel settore della *industria*, l'inquadramento delle qualifiche maschili e femminili risulta, prima degli accordi di parità degli anni 1960-1961-1962, come nella seguente *Tabella IX*, nella quale le qualifiche femminili sono collegate in corrispondenza a quelle maschili cui normalmente vengono comparate secondo quanto è stato stabilito negli accordi interconfederali 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946 e nei contratti ai fini della determinazione del salario.

TABELLA IX.

INQUADRAMENTO DELLE QUALIFICHE MASCHILI E FEMMINILI NEL SETTORE DELLA INDUSTRIA

Uomini	Donne
1. — Operaio specializzato	
2. — Operaio qualificato	Donna di 1 ^a categoria
3. — Manovale specializzato	Donna di 2 ^a categoria
4. — Manovale comune	Donna di 3 ^a categoria

Praticamente, anzitutto, con questa classificazione sono state escluse le donne dalla categoria « specializzato »; il che non trova ormai più

alcuna giustificazione, poiché è universalmente riconosciuto che le lavoratrici compiono oggi in larga misura mansioni classificabili in tale categoria.

Più in generale deve precisarsi, anzi, che sotto il profilo qualitativo il lavoro femminile si è ormai affermato in tutti i settori della attività produttiva, nella maggioranza dei quali si moltiplicano le mansioni « intercambiabili », cioè le mansioni cui vengono adibiti indifferentemente uomini e donne; mentre, inoltre, per alcune di tali mansioni, la donna ha poi dimostrato di essere anche più adatta.

Con l'inquadramento delle qualifiche professionali delle lavoratrici su riportato, viene così danneggiata anzitutto, e più gravemente, proprio la lavoratrice che abbia raggiunto i più alti gradi della qualificazione professionale e che compia lavori specializzati.

Ciò è dimostrato anche dal fatto che la *operaia più qualificata* (1^a categoria), *percepisce una retribuzione che è quasi sempre inferiore a quella dell'operaio meno qualificato* (manovale comune: 4^a categoria) (1).

Una valutazione obiettiva delle mansioni femminili, classificate nella 1^a categoria, secondo lo schema indicato, porterebbe, quindi, al passaggio di molte di queste mansioni ad una categoria superiore, istituendo in tal modo, anche per le donne, quattro categorie, come per gli uomini.

Anche all'interno della 2^a categoria femminile, dallo studio dei contratti di lavoro, possono risultare varie mansioni che dovrebbero essere passate ad una categoria superiore.

La 3^a categoria femminile, invece, è per lo più rispondente al valore delle mansioni inquadrate nell'ultima categoria maschile, trattandosi in genere di lavori di manovalanza la cui comparazione e valutazione è più semplice.

È da notare, inoltre, che, alla base della classificazione tradizionale del lavoro, non esiste un criterio di valutazione obiettiva del lavoro femminile.

Se si considera più attentamente la classificazione del lavoro maschile e femminile si osserva, infatti, che, mentre le categorie maschili hanno una definizione riferita alla qualità del lavoro (*operaio specializzato*, *operaio qualificato*, *manovale specializzato*, *manovale comune*), le qualifiche femminili sono spesso generiche (1^a, 2^a e 3^a cate-

(1) Vedere nel Capitolo IV, paragrafo 44, « Gli Accordi per la parità salariale stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 », i mutamenti apportati alla classificazione del lavoro attraverso l'accordo interconfederale del 16 luglio 1960 per l'industria, pagg. 311 e segg.

goria), e la esemplificazione delle mansioni — che, per i lavoratori, è abbastanza estesa — è, invece, per le lavoratrici talvolta molto sommaria.

Anche laddove esiste la esemplificazione, si potrà notare come vi siano dei casi nei quali l'inquadramento delle mansioni maschili non corrisponda all'inquadramento delle mansioni femminili, e queste vengano declassate; e ciò in quanto, per esempio, a mansioni esemplificate per lo specializzato uomo corrispondono mansioni esemplificate per la donna di 1ª categoria, che — come è noto — è rapportata all'operaio qualificato.

Si può, quindi, concludere come, nel *settore industriale*, sia assai importante il problema dell'incasellamento delle mansioni femminili, e come sia necessaria una equa e razionale revisione della attuale situazione che si presenta ormai superata anche rispetto alle modifiche apportate nel più recente periodo (1).

Negli altri settori produttivi, le differenze tra le mansioni e le qualifiche maschili e femminili sono assai meno accentuate; e vi è, quindi, spesso un unico incasellamento delle qualifiche per gli uomini e le donne.

Ad esempio, nel *settore della agricoltura*, nel contratto nazionale dei braccianti, le mansioni maschili e femminili sono classificate nella stessa categoria senza alcuna distinzione.

E, così, nel *settore del commercio* — come risulta dall'art. 2 del contratto nazionale di tale settore — si riscontra un lungo elenco di mansioni « impiegatizie » e « non impiegatizie », identiche per gli uomini e donne, e raggruppate in una decina di categorie, nelle quali non è fatta alcuna distinzione di sesso.

40. - Il declassamento delle qualifiche nelle situazioni di fatto.

Giova, infine, sottolineare un altro importante aspetto della attuale classificazione del lavoro femminile: quello del *declassamento delle qualifiche nelle situazioni di fatto*.

Il confronto tra l'inquadramento delle mansioni femminili, quale risulta dai contratti collettivi di lavoro, e la situazione di fatto esistente all'interno delle aziende, porta a rilevare un diffuso declassamento del lavoro femminile, attraverso la attribuzione di qualifiche inferiori al valore del lavoro effettivamente svolto dalle lavoratrici.

(1) v. nota 1, pag. 304.

La Inchiesta parlamentare ha posto in particolare rilievo la dequalificazione del lavoro femminile.

Si citano, fra le tante testimonianze raccolte, solo alcune fra le più significative.

Una impiegata che lavora da 19 anni in una *azienda* di *Torino*, ad esempio, e che sostituisce un impiegato di 2^a categoria, ha dichiarato di aver ottenuto dopo molte richieste, un assegno di merito, ma sempre come impiegata di 3^a categoria.

Nella stessa *azienda*, per quanto si riferisce alle categorie operaie, ad una domanda della Commissione parlamentare di inchiesta, la direzione ha risposto testualmente: « Donne di 1^a categoria non ce ne sono; se ne nominassimo di 2^a, dovremmo nominarne di 1^a ».

Una operaia, sempre della stessa *azienda*, ha invece precisato: « La tragedia è che, quando si entra di 3^a categoria, lo si rimane per sempre ! ».

Dalla relazione presentata da una *Organizzazione sindacale* di *Milano* risulta che « migliaia di operaie sono di 3^a categoria, pur facendo un lavoro di produzione e non di manovalanza », e che « le donne sono per la maggior parte assegnate alla 2^a categoria, anche quando vi sono avvolgitrici e tracciatrici che avrebbero diritto alla 1^a categoria ».

41. - La norma contrattuale sulla parità di salario.

Si è già fatto cenno all'inizio — trattando della affermazione del diritto di *parità di salario* sul piano giuridico e sindacale — alla norma inserita negli accordi interconfederali del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946 che afferma: « Qualora le donne vengano destinate a compiere *lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili*, a *parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo*, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo ».

Tale norma è stata in seguito riprodotta, talvolta con lievi varianti, in numerosi contratti collettivi di lavoro: art. 21, alimentazione; art. 20, industria chimica; art. 24, industria cartotecnica; art. 15, industria metallurgica; art. 17, industria del legno; art. 29, industria calzaturiera; ecc.

Nella indagine parlamentare, si è rilevato che, nella pratica, tale norma contrattuale trova assai scarsa applicazione.

La commissione interna di una grande *azienda metallurgica* della *Italia Settentrionale*, ad esempio, ha sottolineato a proposito dell'art. 15 del contratto metalmeccanico:

« Qui divergenze di interpretazione ci sono sempre state... Non esiste un solo caso di operaie cui sia stato riconosciuto che svolgono un lavoro tradizionalmente compiuto da maestranze maschili e, quindi, sia stata data la stessa retribuzione del lavoratore di sesso maschile ».

Se si esamina, inoltre, più particolarmente, il contenuto di tale norma, si nota che il riferimento che essa stabilisce a « mansioni tradizionalmente svolte anche da maestranze maschili », è ormai oggi anacronistico, poiché il lavoro moderno porta ad una crescente trasformazione del processo produttivo e, quindi, ad un graduale superamento delle *qualifiche tradizionali*, sia per gli uomini che per le donne.

Anche per quanto riguarda il lavoro ad incentivo, la norma citata — che, all'ultimo capoverso, dice: « Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradde-*tta* si intende soddisfatta con la applicazione di una eguale tariffa » — non trova quasi mai pratica applicazione.

Infatti, la norma suddetta vale solo se il lavoro ad incentivo viene calcolato esclusivamente a tariffa per ogni singolo pezzo, mentre se l'incentivo viene calcolato a tempo o con forme miste, allora essendo le retribuzioni base differenziate tra l'uomo e la donna, pure il cottimo ne risulta differenziato, anche quando la donna assicura un rendimento uguale per qualità e quantità.

A proposito di tale norma, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (1) si è espresso nel modo seguente:

« I concetti ai quali l'articolo 37 della *Costituzione* (2), la *Convenzione n. 100* (3) del B.I.T. e l'articolo 119 del *Trattato* della C.E.E. (4) si informano per l'applicazione pratica del principio della parità di remunerazione tra la manodopera maschile e femminile si differenziano anche da quelli che sovrintendono alle esistenti clausole contrattuali collettive, perché mentre queste ultime hanno riguardo a criteri soggettivi di valutazione (parità di rendimento qualitativo e quantitativo dei lavoratori di sesso diverso), le prime fanno riferi-

(1) Vedasi Circolare 21 giugno 1957, prot. n. 11955/C.

(2) v. nota 1, pag. 193.

(3) v. nota 2, pag. 262.

(4) v. nota 1, pag. 276.

mento a criteri obiettivi (lavoro di uguale valore, tassi di remunerazione fissati senza discriminazione di sesso, posto di lavoro uguale) ».

Dalle considerazioni esposte, risulta, quindi, che la norma contrattuale sulla parità di salario tra uomini e donne che esplicano mansioni uguali, esistente negli accordi interconfederali e riportata in alcuni contratti di categoria, non realizza in pratica le disposizioni dell'art. 37 della *Costituzione* (1) e della *Convenzione n. 100* (2), le quali sono, quindi, tuttora di fatto inoperanti.

42. - La valutazione delle mansioni e le paghe di « classe ».

In relazione allo sviluppo moderno della produzione, la *forza muscolare* del lavoratore, valutata in termini meccanici, tende a costituire un fattore sempre meno determinante del lavoro umano, poiché la macchina assorbe una somma di lavoro sempre più grande, e limita quindi al massimo il lavoro manuale e, particolarmente, quello più pesante.

Così nel lavoro moderno, vanno assumendo sempre maggiore importanza altri fattori, quali, ad esempio, la preparazione professionale, la esperienza, la prontezza dei riflessi, la agilità dei movimenti, la sveltezza, la precisione, la resistenza alla monotonia, la responsabilità, la attenzione, e così via.

In rapporto a tutti questi fattori non può certo dirsi che esista una inferiorità della lavoratrice; bensì giova sottolineare che, spesso, di fatto la donna lavoratrice offre superiori possibilità di prestazione.

È, d'altro canto, risaputo che, nelle aziende dove sono state introdotte nuove tecniche produttive e nuove forme di organizzazione del lavoro, le differenze tra il lavoro maschile e femminile tendono ad annullarsi, facendo in molti casi assumere alle mansioni maschili e femminili un carattere di « intercambiabilità »; cioè, rendendo possibile l'alternarsi dell'uomo e della donna alla stessa macchina e alla stessa mansione.

In relazione alla introduzione di nuove tecniche produttive e a nuove forme di organizzazione del lavoro — come è noto — si vanno, quindi, adottando, in alcune aziende del nostro Paese, nuovi sistemi di valutazione del lavoro e quindi di determinazione del salario, sulla

(1) v. nota 1, pag. 193.

(2) v. nota 2, pag. 262.

base della cosiddetta « valutazione oggettiva del lavoro » (cioè, di una valutazione indipendente dalla persona di chi esegue il lavoro).

Tale valutazione impersonale delle mansioni — secondo il metodo più diffuso di valutazione, quello del *punteggio* — consiste nel tentativo di analizzare la natura delle varie mansioni sulla base dei vari fattori che le compongono (preparazione, agilità, sveltezza, precisione, responsabilità, sforzo, e così via), per attribuire, poi, ad ogni fattore un determinato punteggio.

La somma dei *punti*, attribuiti ai vari fattori, porta quindi a trasformare i risultati della analisi qualitativa in una determinazione quantitativa del valore delle varie mansioni; cioè, alla determinazione della scala dei salari.

Quando la valutazione è riferita puramente e semplicemente alle condizioni tecnico-oggettive delle varie lavorazioni senza riferimento alla mansione — cioè, alla persona di chi esegue il lavoro — si arriva ai vari sistemi di *paghe di classe*.

In linea di principio, ogni valutazione impersonale del lavoro dovrebbe portare alla eliminazione di ogni differenziazione basata sul sesso.

Nella pratica, però, ciò non è avvenuto nelle aziende del nostro Paese dove tali sistemi retributivi sono stati introdotti, poiché la valutazione delle mansioni, attraverso il cosiddetto metodo del *punteggio*, ha portato bensì alla attribuzione di un uguale punteggio a molte mansioni maschili e femminili, ma nelle « paghe di classe » le disparità retributive fra uomo e donna sono state, invece, accentuate, anziché eliminate o ridotte.

Comunque, il metodo della valutazione oggettiva delle mansioni potrebbe considerarsi uno strumento valido per l'applicazione della parità di salario tra lavoratori e lavoratrici, sempreché esso sia contrattato, e non intervengano elementi di discriminazione in base al sesso.

43. - Il problema della unificazione delle qualifiche femminili e maschili.

In conclusione, da quanto si è rilevato fin qui in relazione alla *classificazione del lavoro femminile*, si può dedurre che le *mansioni femminili* hanno generalmente le seguenti caratteristiche:

— a) *Mansioni identiche*, cioè mansioni svolte indifferentemente sia da uomini che da donne.

Tali mansioni costituiscono la maggioranza dei casi nel lavoro agricolo, nel commercio e nel settore impiegatizio, ma sono presenti anche nel settore della industria nel quale esse costituiscono però ancora la minoranza dei casi. Il lavoro moderno porta un aumento di tali mansioni in tutti i settori di attività.

Le cosiddette « mansioni identiche », specie nei settori dove sono state introdotte nuove tecniche produttive, vengono definite « intercambiabili » o « fungibili ». La loro valutazione risulta abbastanza facile, assumendo come elemento di comparazione la corrispondente mansione e qualifica maschile.

— b) *Mansioni comparabili*, cioè mansioni più o meno simili, ma non uguali, a quelle svolte dall'uomo, nelle quali si può avere però equivalenza di valore.

Sono presenti in molti settori produttivi; ma la loro valutazione è tutt'altro che semplice, date le difficoltà pratiche per una razionale comparazione.

Occorrerà, quindi, procedere ad una valutazione approfondita delle varie mansioni equivalenti, onde arrivare ad una obiettiva classificazione. E ciò prendendo come prima base di valutazione la equivalenza di valore delle varie mansioni femminili espressa dal loro raggruppamento in una determinata categoria, e la equivalenza delle stesse rispetto all'insieme delle mansioni esemplificate per l'uomo della categoria corrispondente.

— c) *Mansioni differenti*, cioè mansioni diverse da quelle compiute normalmente dagli uomini.

Sono le cosiddette *mansioni tipicamente femminili* e sono particolarmente diffuse nelle categorie dove è concentrata la maggioranza della manodopera femminile (tessili, abbigliamento, alimentazione, professioni sanitarie ausiliarie). La valutazione di tali mansioni, in raffronto con le mansioni svolte dall'uomo lavoratore, presenta notevoli difficoltà, poiché differisce da categoria a categoria.

Tale valutazione dovrà farsi, comunque, non tanto prendendo a base i criteri tradizionali di valutazione (sforzo fisico e alta specializzazione), quanto le nuove caratteristiche della prestazione lavorativa moderna, a cui si è ripetutamente fatto cenno e andando al di là del semplice confronto del lavoro svolto dall'uomo e dalla donna.

Si deve, inoltre, aggiungere che, in linea generale, soprattutto nel settore industriale, la classificazione tradizionale è in gran parte superata nei fatti, poiché lo sviluppo di nuove tecniche produttive e di

nuove forme di organizzazione del lavoro ha determinato il superamento di numerose mansioni « tradizionali » e la creazione di nuove mansioni che non trovano esemplificazione nei contratti collettivi.

È, quindi, da porre in tutta evidenza la esigenza di una generale revisione di tutto l'inquadramento professionale.

Da quanto si è fin qui rilevato, risulta che, sulla base della attuale classificazione delle mansioni, non è sempre agevole la valutazione del « lavoro di valore uguale » e, d'altro canto, la ricerca del « *valore del lavoro della donna* », basata unicamente sul confronto col lavoro dell'uomo, rischia di rimanere entro limiti tradizionali e di realizzarsi ai livelli più bassi.

Il problema, quindi, della parità salariale non è risolvibile se non si eliminano anche gli attuali sfasamenti nell'incasellamento delle mansioni; e se non si arriva a creare un unico inquadramento, sia per gli uomini che per le donne, rispondente ad una equa e obiettiva valutazione del lavoro svolto.

44. - Gli accordi per la parità di salario stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962.

La *situazione retributiva delle lavoratrici*, descritta nei Capitoli precedenti, si è in gran parte modificata dopo la fine del 1959.

Le trattative sindacali — iniziate fin dal 1957 nel *settore della industria* e, in seguito, in quelli del *commercio* e della *agricoltura* — hanno portato, nel 1960, alla stipulazione dei primi accordi nazionali per la parità di salario, che riguardavano dapprima grandi categorie di lavoratrici della *industria* e, poi, via via, le lavoratrici del *credito*, del *commercio* e di altre categorie minori, fino ad interessare nel luglio 1961 le lavoratrici della *agricoltura*.

Dal febbraio 1960 al 30 giugno 1962, ben 78 accordi nazionali per la parità salariale sono stati stipulati; e, fra di essi, particolare importanza assumono i tre accordi che fissano i criteri generali validi per i settori fondamentali delle attività economico-produttive: quelli della *industria* (accordo interconfederale del 16 luglio 1960), del *commercio* (accordo 20 febbraio 1961), e della *agricoltura* (25 luglio 1961).

Nella maggioranza dei casi — come si preciserà meglio in seguito — si tratta di accordi che non realizzano completamente il principio di parità affermato dall'art. 37 della *Costituzione* (1) e dalla

(1) v. nota 1, pag. 193.

Convenzione n. 100 (1) del B.I.T. e neppure quello, per certi aspetti più restrittivo, dall'art. 119 del *Trattato* della C.E.E. (2).

Tuttavia, questi accordi sindacali costituiscono un primo importante passo verso la applicazione del principio della parità di salario, anche perché sono il frutto di trattative che hanno alla base — pur nei loro risultati parziali — l'esplicito riconoscimento del pieno diritto delle lavoratrici.

I risultati raggiunti consentono oggi di porre il problema della parità salariale su di un piano più avanzato, dando cioè alla richiesta di una valutazione obiettiva del valore del lavoro della donna un ambito più vasto, al di là del semplice confronto col lavoro dell'uomo, e collocando questa richiesta nel più generale obiettivo del rinnovamento delle qualifiche professionali per tutti i lavoratori.

Un altro accordo di particolare significato è quello stipulato il 9 dicembre 1961 per la eliminazione dei « temperamenti » sui salari delle lavoratrici siciliane (cioè, come abbiamo rilevato, delle ulteriori riduzioni sui salari rispetto allo scarto percentuale in meno tra uomo e donna), che ponevano in una grave condizione di inferiorità queste lavoratrici anche rispetto alle lavoratrici del resto d'Italia (3).

Questo accordo va al di là della questione della parità uomo-donna per risolvere e superare un particolare aspetto del cosiddetto *sottosalario* della manodopera del *Mezzogiorno*.

Si riporta nella seguente *Tabella X* anzitutto l'elenco completo di tali accordi, precisando, per ognuno di essi, la data di stipulazione e quella dell'ultimo scaglione di aumenti previsto per la sua attuazione. La *Tabella* indica, inoltre, lo scarto percentuale tra la retribuzione dell'uomo e della donna che sussisterà ancora al momento del completamento della applicazione degli accordi stessi.

Nella prima colonna è indicata la data di stipulazione dei singoli accordi; mentre la seconda riporta l'elenco delle categorie suddivise per: *industria, commercio, agricoltura, credito e servizi*.

Le ultime due colonne — la terza e la quarta — contengono il risultato finale del massimo scarto percentuale e la data finale di applicazione dei singoli accordi.

(1) v. nota 2, pag. 262.

(2) v. nota 1, pag. 276.

(3) v. Paragrafo 35, pag. 291.

TABELLA X.

**ACCORDI NAZIONALI PER LA PARITÀ DI SALARIO TRA
LAVORATORI E LAVORATRICI STIPULATI
DAL GENNAIO 1960 AL GIUGNO 1962**

Data stipulazione accordi	Categorie	Risultato finale massimo scarto percentuale	Data finale applicazione accordi
	INDUSTRIA (51 Accordi, per circa 1 milione e 600.000 lavoratrici)		
15- 2-60	Tessili	7,2	31-12-61
15- 3-60	Calze e maglie	7,2	31-12-61
16- 7-60	Accordo interconfederale	7,2	15-1-62
2- 2-61	Elettrici (impiegate capo famiglia)	parità assoluta	immediata
	Elettrici (impiegate non capo famiglia)	2 scarto	immediata
	<i>Poligrafici</i>		
24-10-60	Cartai	7,2 scarto	15-1-62
18- 2-61	Cartotecnici	7,2 »	15-1-62
6- 1-62	Grafici	7,2 »	15-1-62
	<i>Alimentazione</i>	5 »	immediata
9- 3-61	Zuccherieri	7,2 »	15-1-61
— 4-61	Centrali latte private (Accordo separato)	5 »	immediata
20-12-61	Centrali latte private (Accordo unitario)	parità assoluta	immediata
12- 6-61	Centrali latte municipalizzate	parità assoluta	immediata
8- 2-62	Conserve animali	7,2	fine 1962
12- 4-62	Birra	7,2	fine 1962
	<i>Chimici e Petrolieri</i>		
— 3-61	Petrolio privati (operaio specializzato capo famiglia)	parità assoluta	immediata
— 4-61	Petrolio (aziende americane)	parità assoluta	immediata
— 4-61	Impiegati 1 ^a e 2 ^a	7,2 scarto	1-8-62
— 4-61	E.N.I.	parità assoluta	
12- 1-62	Chimici e Farmaceutici		
14- 2-62	Fibre tessili artificiali	8 scarto	1-8-62
14- 2-62	Cellophane	7,2 »	1-8-62
21- 2-62	Materie plastiche (Accordo provvisorio)	9 »	immediata
20- 4-62	Concia	7,2 »	immediata
	<i>Vetro e Ceramica</i>		
15- 5-61	Materiali refrattari	7,2 »	1-1-62
8- 6-61	Terrecotte	7,2 »	1-1-62
27- 7-61	Articoli sanitari	7,2 »	1-1-62
28- 7-61	Piastrelle maiolica	7,2 »	1-1-62
16-11-61	Grès ceramico	7,2 »	1-1-62
22-12-61	Refrattari e terrecotte	7,2 »	1-1-62
22-12-61	Piastrelle grès ceramico	7,2 »	1-1-62
22-12-61	Terraglie forti	7,2 »	1-1-62
22-12-61	Terraglie dolci	7,2 »	1-1-62
22-12-61	Porcellana uso domestico	7,2 »	1-1-62

(segue TABELLA X.)

Data stipulazione accordi	Categorie	Risultato finale massimo scarto percentuale	Data finale applicazione accordi
	(segue Vetro e Ceramica)		
22-12-61	Porcellana uso tecnico	7,2 scarto	1-1-62
22-12-61	Ceramica d'arte	7,2 »	1-1-62
29-12-61	Piastrelle mosaici	7,2 »	1-1-62
14-10-61	Mosaico vetroso	7,2 »	1-1-62
27- 1-62	Lampade elettriche	7,2 »	1-1-62
26- 6-62	Lastre meccaniche	7,2 »	1-1-62
	Abbigliamento		
16-12-60	Pelli e cuoio	7,2 »	15-1-62
21- 6-61	Lavorazione paglia	10 »	15-1-62
19- 5-61	Confezioni in serie	parità assoluta	15-1-62
1- 6-61	Bottoni	parità assoluta	15-1-62
— 9-61	Giocattoli	7,2 scarto	15-1-62
— 9-61	Cappelli	7,2 »	15-1-62
	Metalmecanici		
23-11-61	(per tutti i Settori)	7,2 »	23-10-62
15- 1-62	Orafi e argentieri	7,2 »	fine 1963
28- 2-62	Fisarmoniche	7,2 »	fine 1963
9-12-61	Per tutti i Settori Industria « Sicilia » (abolizione « temperamenti » donne e giovani)		
	Impiegate tutti i settori della Industria		30-6-63
22- 3-62	1 ^a - 2 ^a - 3 ^a - 5 ^a categoria	parità assoluta	
	4 ^a categoria	7,2 scarto	1-4-63
	Edili e Legno		
10- 2-62	Legno (Accordo provvisorio)	7,2 scarto	
13- 4-62	Manufatti in cemento	7,2 »	30-4-63
13- 6-62	Laterizi	7,2 »	31-12-63
	COMMERCIO (9 Accordi, per circa 370 mila lavoratrici)		
22-11-60	Farmacie	parità assoluta	immediata
20- 2-61	Aziende commerciali varie (private)	5 scarto	1-3-63
20- 2-62	Aziende commerciali (di Stato)	5 »	1-3-63
8- 3-61	Medicinali all'ingrosso	5 »	1-3-63
8- 6-61	Cooperative di consumo	parità assoluta	31-12-64
6- 7-61	Farmacie municipalizzate	parità assoluta	immediata
20-10-61	Pubblici esercizi	5 scarto	1-3-63
25-10-61	Alberghi	5 »	31-12-63
5- 6-62	Idrotermali	5 »	immediata
	AGRICOLTURA (3 Accordi, per circa 750 mila lavoratrici)		
25- 7-61	Salariate fisse	parità assoluta	immediata
25- 7-61	Braccianti	» »	fine 1963
25- 7-61	Floro-vivaiste	» »	fine 1963

(segue TABELLA X.)

Data stipulazione accordi	Categorie	Risultato finale massimo scarto percentuale	Data finale applicazione accordi
	CREDITO E SERVIZI (15 Accordi, per circa 65.000 lavoratrici)		
21- 5-60	Aziende di credito	3,6	immediata
27- 7-60	Banca d'Italia	2,2	"
30- 6-60	Sanatori INPS	parità assoluta	"
— 5-61	Casse di risparmio	"	"
— 5-61	Dipendenti Enti lirici	"	"
11- 8-61	Autoferrotramvieri	"	"
— 9-61	Dipendenti RAI	"	"
— 9-61	Dipendenti TV	"	"
15- 9-61	Telefonici	"	7-7-63
— 11-61	Autotrasporti merci (impiegate 1 ^a e 2 ^a)	"	immediata
— 12-61	Autotrasporti merci (impiegate 3 ^a) . .	7,2	15-1-62
— 12-61	Gas liquidi	7	15-1-62
— 12-61	Cassisti	parità assoluta	immediata
— 12-62	Dipendenti Banca d'Italia (Accordo provvisorio)	parità assoluta	immediata
— 6-62	Acquedottisti	"	"
— 6-62	Ausiliari del traffico	7,2 scarto	"
RIASSUNTO			
— 51	Accordi nella Industria	per circa 1.600.000 lavoratrici	
— 9	Accordi nel Commercio	" 370.000	"
— 3	Accordi nella Agricoltura	" 750.000	"
— 15	Accordi nel Credito e Servizi	" 65.000	"
		2.785.000	
Su 78 Accordi, 27 realizzano la parità assoluta.			

Nell'insieme, dunque, su 78 accordi per la parità salariale stipulati dal febbraio 1960 al giugno 1962, 51 riguardano le lavoratrici della *industria*, 9 quelle del *commercio*, 3 quelle della *agricoltura* e 15 quelle del *credito* e di altri settori minori.

Solo 27, fra essi, realizzano completamente la parità salariale: centrali del latte municipalizzate, farmacie (per personale laureato), cooperative di consumo, casse di risparmio, sanatori I.N.P.S., enti lirici e R.A.I.-T.V., confezioni in serie, braccianti e salariate agricole, florovivaiste, impiegate industria di 1^a, 2^a, 3^a e 5^a categoria, ecc.

Negli altri 51 accordi sussisteranno alla data prevista per la loro integrale applicazione dei residui scarti retributivi tra uomo e donna,

che varieranno dal 7,2 al 10% nella industria, saranno del 5% nei vari settori del commercio, oscilleranno dal 2,2 al 4,6% nel credito.

Si può, pertanto, analizzare ora il contenuto dei seguenti accordi fondamentali a cui ci si è riferiti all'inizio del presente Capitolo:

- 1) *Accordo interconfederale per la industria* (16 luglio 1960);
- 2) *Accordo per le aziende commerciali varie* (20 febbraio 1961);
- 3) *Accordo per le braccianti e salariate agricole* (25 luglio 1961).

— 1) L'Accordo interconfederale per le lavoratrici della industria ha fissato i criteri generali, sulla base dei quali — attraverso ulteriori trattative di categoria e di settore — gli obiettivi concordati per la parità devono realizzarsi in tutti i settori della industria. In sintesi, i criteri generali fissati dall'accordo e i vantaggi economici che ne derivano alle lavoratrici della industria sono i seguenti:

a) per le *mansioni identiche* svolte da operai e operaie:

— quando si tratti di *lavori tradizionalmente maschili, parità assoluta* (cioè al 100%), sia nella paga-base che nella contingenza, senza condizionare la parità al « rendimento qualitativo e quantitativo », come avveniva per il passato;

— quando si tratti, invece, di *mansioni identiche non tradizionali* (cioè, di mansioni di recente affermazione e che possono essere svolte indifferentemente dall'uomo o dalla donna), è previsto in merito uno *scarto salariale del 7,2%*. Ciò porta alla riduzione dei precedenti scarti retributivi di circa il 9% per i settori nei quali le differenze erano del 16% e fino al 15% e oltre per i settori nei quali tali differenze erano superiori.

Tuttavia, lo scarto del 7,2% per le mansioni « intercambiabili » — e che, nell'accordo interconfederale sono state definite « promiscue » — appare in evidente contrasto con i principi enunciati dall'art. 37 (1) della *Costituzione* e con le altre norme internazionali sulla parità di salario.

b) per le *mansioni differenti* — cioè, per le mansioni più o meno simili, ma non uguali a quelle svolte dagli uomini e per le mansioni totalmente diverse, cioè le cosiddette « mansioni tipicamente fem-

(1) v. nota 1, pag. 193.

minili » — è stata, invece, prevista una nuova classificazione sulla base dei seguenti criteri:

— *unificazione delle categorie maschili e femminili*, da realizzarsi attraverso una più estesa esemplificazione delle mansioni compiute dalle lavoratrici e la creazione di nuovi raggruppamenti non più riferiti esplicitamente al sesso.

Questo tipo di « unificazione delle categorie » non realizza, tuttavia, quell'« inquadramento unico, sia per gli uomini che per le donne, rispondente ad una equa e obiettiva valutazione del lavoro svolto », di cui si è trattato nel Capitolo precedente, interpretando esattamente il principio costituzionale e le norme internazionali.

E ciò perché — come si può agevolmente rilevare dagli artt. 2 e 3 dell'accordo interconfederale — le categorie risultanti dalla « unificazione » non corrispondono al precedente numero di categorie maschili — il che dovrebbe verificarsi se le mansioni svolte dalle lavoratrici fossero collocate nelle corrispondenti categorie maschili — bensì sono diventate: 8 per gli operai (anziché 4), 4 per le categorie speciali (anziché 2), e 6 per gli impiegati (anziché 3).

Inoltre, le mansioni femminili restano ancora raggruppate a sé e, nel settore operaio, ad esempio, da 3 sono diventate 4 e solo le prime (denominate 4^a e 5^a categoria, in base all'accordo interconfederale), hanno un livello retributivo che va al di sopra di quello dell'uomo manovale comune (1).

Va rilevato, infine, che tutte le mansioni e le declaratorie vengono denominate al maschile e che da ciò discende il pericolo di un declassamento della manodopera maschile assegnando alla stessa le categorie e i livelli retributivi previsti per le lavoratrici.

È questo il motivo per il quale, all'art. 3 dell'accordo interconfederale, si è dovuta inserire una norma secondo la quale al personale maschile addetto alle categorie 4^a, 5^a, 7^a e 8^a — cioè, alle categorie che raggruppano le mansioni svolte in prevalenza dalle lavoratrici — sarà « corrisposta una addizionale », in modo da far raggiungere ai lavoratori il livello salariale precedente dell'uomo.

(1) All'art. 2 dell'Accordo interconfederale è detto testualmente: « Le mansioni finora classificate, a norma degli attuali contratti, nelle tre categorie femminili degli operai vanno riclassificate come segue: le mansioni della ex 1^a categoria femminile nella 4^a, quando abbiano caratteristiche che le rendano assimilabili alle mansioni promiscue comprese nella 2^a categoria e, negli altri casi, nella 5^a categoria; le mansioni della ex 2^a categoria femminile nella 7^a categoria; le mansioni della ex 3^a categoria femminile, nella 8^a categoria.

c) per i *livelli retributivi*: gli aumenti derivanti dall'accordo interconfederale sulla paga-base, variano dal 5% al 10% per le lavoratrici al di sopra dei 20 anni (nei settori nei quali gli scarti di salario erano del 16%), e arrivano fino all'11%-12% per le lavoratrici al di sotto dei 20 anni; per le quali, attraverso gli accordi di categoria, gli aumenti saranno conteggiati in cifra uguale a quella delle lavoratrici adulte di uguale qualifica.

Tali aumenti sono previsti in tre scaglioni successivi, l'ultimo dei quali al 15 gennaio 1962.

La indennità di contingenza — sia per quanto riguarda le quote di tale indennità maturate dal 1954 alla data di stipulazione dell'accordo interconfederale del 16 luglio 1960, sia per i valori del « punto » in base ai quali saranno calcolate le future variazioni — è stata rivalutata immediatamente alle stesse proporzioni che si dovranno raggiungere per la paga-base al 15 gennaio 1962.

Nel complesso, dunque, l'accordo interconfederale per la parità di salario nel *settore della industria* fa compiere alle lavoratrici un sostanziale passo in avanti, ma è ben lungi dall'aver risolto il problema della parità di salario.

Gli elementi contraddittori in esso contenuti e i pericoli di declassamento della stessa manodopera maschile a cui si è fatto cenno, sono indubbiamente il frutto di resistenze da parte degli imprenditori industriali, di fronte alla situazione retributiva generale delle lavoratrici negli altri settori produttivi.

Gli imprenditori industriali sono stati, infatti, i primi a sottoscrivere degli accordi per la parità di salario — dapprima per i settori tessili e calze-maglie e, poi, per l'accordo interconfederale — mentre nel *settore commerciale*, del *credito* e della *agricoltura* persistevano differenze salariali in molti casi più elevate.

La situazione, però, è ora mutata e — come si è visto dall'elenco completo degli accordi — negli altri settori sono stati in seguito stipulati degli accordi i quali prevedono tutti degli scarti di salario inferiori a quelli fissati per la industria.

Nello stesso *settore della industria*, del resto, gli accordi di settore per l'applicazione pratica di quello interconfederale, hanno in molti casi superato alcuni degli elementi più negativi dello stesso e, cioè: riduzione delle categorie da 8 a 7 per le operaie e da 6 a 5 per le impiegate, abolizione della cosiddetta « promiscuità » (e, cioè, del 7,2% di scarto), e così via.

La soluzione definitiva della questione della parità di salario in tutti i settori della industria deve, quindi, cercarsi ancora nel senso indicato nei Capitoli precedenti:

— nella eliminazione, cioè, di ogni differenziazione nei livelli retributivi sia nella paga-base, incominciando dalla soppressione del 7,2% di scarto per le *mansioni identiche*, definite nell'accordo interconfederale *mansioni promiscue*, che nella retribuzione di fatto e nella contingenza;

— nella revisione generale di tutto l'inquadramento professionale e nella creazione di un unico inquadramento che valuti obiettivamente le mansioni svolte dai lavoratori dei due sessi;

— nella eliminazione delle discriminazioni che gravano ancora sulle lavoratrici più giovani, nel quadro generale di un più razionale assetto di tutte le retribuzioni dei giovani lavoratori di ambo i sessi.

— 2) L'Accordo per le lavoratrici delle aziende commerciali varie — che ha servito da prototipo per la stipulazione degli altri accordi del settore (pubblici esercizi, grossisti medicinali, ecc.) — è molto semplice; e non occorrono, quindi, molti elementi esplicativi.

In questo settore — poiché, come si è rilevato nei Capitoli precedenti, si ha un unico inquadramento delle qualifiche professionali per uomini e donne — nessuna modifica è stata apportata all'inquadramento professionale. E l'accordo « per la parità » si identifica in una riduzione degli scarti retributivi tra uomo e donna fino a raggiungere il 95% delle retribuzioni maschili in vigore nelle singole province.

La media di aumento risultante da questo accordo è del 10%. Il 95% delle retribuzioni maschili sarà raggiunto in tre scaglioni di aumenti: il primo al 1° marzo 1961, il secondo al 1° marzo 1962, e il terzo al 1° marzo 1963.

La indennità di contingenza è stata rivalutata al 95% della contingenza fissata per i lavoratori — sia per i « punti » maturati in precedenza, sia per il valore del « punto » da conteggiarsi per il futuro — in una unica soluzione adottata il 1° maggio 1961.

Gli aspetti non risolti della parità di salario nel settore commerciale sono, dunque, il 5% di scarto nei salari e nella contingenza e, più in generale, quello di una equa valutazione del lavoro attraverso il rinnovamento delle qualifiche per tutti i lavoratori del settore.

— 3) L'Accordo per le lavoratrici braccianti e salariate agricole, stipulato il 25 luglio 1961, è indubbiamente — fra i tre accordi fondamentali — quello di contenuto più avanzato.

E ciò, perché in esso è prevista la realizzazione della parità assoluta tra uomini e donne « quando vengano eseguiti da essi uguali operazioni »; mentre, nel caso di operazioni svolte esclusivamente da donne, è precisato che verranno stabilite apposite tariffe, tenendo conto del contenuto di tali mansioni e dei principî informatori dell'accordo di parità.

Per le salariate fisse, la parità è stata realizzata con un solo scaglione di aumenti all'inizio della annata agraria. Per le avventizie e obbligate sarà, invece, realizzata in tre tempi: 1/3 delle attuali differenze (che, come è noto, sono del 30%) all'inizio della annata agraria, 1/3 al 1° luglio 1962, 1/3 al 1° luglio 1963.

In questo settore restano, tuttavia, aperti ancora tre aspetti collegati al problema della parità: quello del rinnovo delle categorie professionali per tutti; quello della rivalutazione dei salari per le cosiddette « lavorazioni tipicamente femminili »; e quello del superamento delle discriminazioni, previste per legge, nelle prestazioni economiche previdenziali.

45. - Il lavoro a domicilio e la retribuzione delle lavoratrici.

È opportuno, a questo punto, richiamarsi brevemente a quanto è stato trattato con ampiezza nella *Relazione* sul lavoro a domicilio (1).

Nella conclusione di quella *Relazione* si è caratterizzato il lavoro a domicilio come *normale* forma di produzione adatta a prestazioni, cui può attendere personale prevalentemente femminile, oppure come *anormale* decentramento aziendale rivolto esclusivamente ad eludere le norme di protezione del lavoratore subordinato.

Sotto questo profilo dunque, vi è una interdipendenza di interessi tra il lavoro in fabbrica e quello eseguito a domicilio e tra la questione della regolamentazione e dell'elevamento generale dei compensi per il lavoro a domicilio e la battaglia per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici.

(1) v. Volume VIII delle *Relazioni* della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia. — Parte III: *Lavoro a domicilio*.

Se è vero, infatti, che il grande sviluppo del lavoro a domicilio in Italia in questi ultimi anni, va posto in relazione all'interesse degli imprenditori « di ridurre i costi di produzione » riducendo il trattamento economico dovuto al lavoratore, è facile convenire che il lavoro a domicilio viene spesso posto in concorrenza con il lavoro in fabbrica, e utilizzato anche al fine di arginare il movimento rivendicativo delle lavoratrici che lavorano all'interno delle aziende per la parità di salario.

Le numerose testimonianze raccolte durante la Inchiesta parlamentare sono state concordi nel denunciare compensi assolutamente inadeguati per giornate lavorative di 10 e persino di 14 ore.

Dalla relazione di una *Organizzazione sindacale del settore dell'abbigliamento*, ad esempio, sono risultate retribuzioni di 200 lire giornaliere per le lavoratrici della paglia della *Toscana*, della *Emilia* e delle *Marche* e per le coronaie delle *Marche*, 700-800 lire per le ombrellai, pantalonai, ricamatrici, ecc., dei grandi centri della *Italia Settentrionale*, guadagnate in 10-12-14 ore di attività.

Pressoché unanime è stata la testimonianza sul fatto che il trattamento economico per il lavoro a domicilio risulta inferiore alle tariffe contrattuali applicate per gli stessi lavori eseguiti all'interno delle aziende.

Persino l'*Associazione industriali di Piacenza* ha reso una dichiarazione, secondo la quale « intere famiglie o aziende minime lavorano con oneri e tariffe irrisorie, creando una grave concorrenza ».

Una efficace tutela del lavoro a domicilio sotto il profilo economico è essenziale anche ai fini della azione intesa a conseguire la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici, perché si eliminerà in tal modo la influenza depressiva esercitata dal troppo basso compenso del lavoro a domicilio.

La *legge 13 marzo 1958, n. 264* (1), per la tutela del lavoro a domicilio, pur non risolvendo tutte le questioni poste in luce dalle risultanze della Inchiesta parlamentare, e non accogliendo tutte le soluzioni che essa ha suggerito, rappresenta un primo importante passo verso la integrale tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici di questo settore.

(1) *Legge 13 marzo 1958, n. 264. — Tutela del lavoro a domicilio.* (Gazz. Uff. 9 aprile 1958, n. 85).

CAPITOLO V.

LE CONCLUSIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE
DI INCHIESTA SUL TRATTAMENTO E TUTELA
DELLE LAVORATRICI

Sommario: 46. - *I problemi del lavoro femminile.* 47. - *La tutela della donna lavoratrice: a) i lavori pericolosi, insalubri e faticosi.* 48. - *b) gli orari di lavoro.* 49. - *La tutela della maternità.* 50. - *Il trattamento retributivo.*

46. - I problemi del lavoro femminile.

L'Inchiesta parlamentare ha, pertanto, posto nella sua giusta luce, sia la importanza crescente del *lavoro femminile*, in tutte le attività produttive del Paese, sia i vari problemi che ne sono collegati e che si possono riassumere a grandi linee in tre gruppi:

- 1) *Tutela della donna lavoratrice;*
- 2) *Tutela della maternità;*
- 3) *Trattamento retributivo.*

I vari problemi sono quasi sempre collegati gli uni agli altri ed interdipendenti, per cui sarà anzitutto opportuno precisare che una legislazione protettiva del lavoro femminile, per essere efficiente, deve tener conto in forma unitaria dei vari elementi che, spesso, possono anche essere contrastanti gli uni con gli altri.

E' indubbio, ad esempio, che le disposizioni sulla tutela della maternità che pongono l'Italia all'avanguardia in questo settore della legislazione sociale, hanno purtroppo provocato delle conseguenze negative sotto l'aspetto della occupazione femminile; e ciò, in special modo, per quanto riguarda il fenomeno dei licenziamenti delle donne sposate.

Ecco perché, in queste conclusioni che devono prospettare al Parlamento gli indirizzi per un miglioramento della legislazione pro-

tettiva del lavoro femminile, si dovranno mettere in rilievo, non solo quelli che sono gli aspetti positivi della legislazione vigente e di quella che si propone di realizzare in futuro, ma anche gli aspetti negativi che potrebbero prodursi; e, quindi, consigliare le cautele e gli accorgimenti più opportuni in modo da evitare conseguenze controproducenti ai fini che si vogliono conseguire.

47. - La tutela della donna lavoratrice: a) i lavori pericolosi, insalubri e faticosi.

Si inizia ad esaminare l'attuale situazione per quanto concerne la *tutela della donna lavoratrice*.

Da quanto è risultato dalle indagini dirette e dalle dichiarazioni delle Organizzazioni sindacali, non sono state riscontrate gravi e generalizzate evasioni alla *legge* vigente del 26 aprile 1934, n. 653 (1), per la parte concernente la tutela del lavoro femminile in genere, e in specie, per quella delle donne minorenni nei riguardi dei lavori pericolosi, insalubri e faticosi.

Tuttavia, al di fuori di una vera e propria infrazione normativa, sono emerse in sede aziendale numerose dichiarazioni, da cui è possibile desumere la aspirazione delle lavoratrici in genere — e, pertanto, al di fuori di qualsiasi limite di età — ad una maggiore tutela legislativa in tale campo.

E, però, da rilevare che la estensione delle limitazioni legislative potrebbe, in sostanza, determinare una influenza negativa sulla libera partecipazione della donna alle attività lavorative e, d'altronde, potrebbe anche non essere adeguata alla evoluzione conseguita dalla moderna tecnica produttiva.

Il processo di meccanizzazione e di razionalizzazione della produzione ha comportato, infatti, la modificazione di una serie di operazioni precedentemente fatte a mano, talvolta con una riduzione notevole, nei vari tipi di lavorazione, dei relativi gradi di faticosità.

Tuttavia altri elementi rendono oggi faticoso e logorante il lavoro sotto il profilo psichico, oltretutto fisico.

Tutto ciò considerato, è, comunque, da ritenersi opportuna una revisione della *legge* 26 aprile 1934, n. 653 (1), per quanto riguarda i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, per renderla più consona alla attuale tecnica della produzione.

(1) v. nota 1, pag. 206.

È, inoltre, da considerare che il problema non consiste tanto nel limitare l'inserimento delle donne nei vari processi produttivi, quanto piuttosto nel renderli idonei al lavoro femminile, attraverso l'ammodernamento ed il perfezionamento degli impianti.

A tal fine, può essere di grande utilità un sempre più valido intervento dell'Ispettorato del lavoro, sia per garantire l'assoluto rispetto delle disposizioni legislative poste a tutela della igiene e della sicurezza del lavoro, sia perché l'ammodernamento degli impianti tenga conto delle esigenze dei lavoratori e, in particolare modo, delle lavoratrici.

Tuttavia, esisteranno sempre determinati tipi di lavorazione che, per quanto ammodernati al massimo, per le loro stesse imprescindibili caratteristiche, escludono nella maniera più assoluta che ad essi venga adibita la manodopera femminile.

Un eventuale perfezionamento ed aggiornamento della legislazione vigente potrebbe, quindi, distinguere le lavorazioni in tre gruppi:

- a) *lavorazioni consentite alle donne senza limitazioni*, perché ad esse confacenti, o perché non faticose né insalubri;
- b) *lavorazioni consentite alle donne subordinatamente* alla osservanza di talune condizioni riguardanti la durata del lavoro e le condizioni in cui il lavoro viene svolto;
- c) *lavorazioni interdette alle donne*.

In conclusione, quindi, si ritiene opportuna una revisione delle attuali norme, sia per renderle più aggiornate con la tecnica produttiva, sia per dare una migliore tutela al lavoro femminile in rapporto anche con le possibilità offerte dai perfezionamenti e dagli ammodernamenti degli impianti industriali.

48. - b) gli orari di lavoro.

La *legge 26 aprile 1934, n. 653* (1), già citata, contempla anche — come già si è rilevato — varie limitazioni agli *orari di lavoro* delle donne.

Anche per questo aspetto, le inosservanze riscontrate non sono state di grande rilievo; e, in genere, si può ritenere che le disposizioni di legge abbiano una applicazione per lo più normale, tranne alcuni specifici settori produttivi cui già si è accennato.

(1) v. nota 1, pag. 206.

Il problema di maggior rilievo su cui è opportuno soffermarsi riguarda i riposi intermedi, in quanto si è constatato nelle indagini dirette — e lo conferma la relazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale — che le interruzioni di lavoro non retribuite, previste dalla legge qualora l'orario superi le 6 o le 8 ore di lavoro, non sono sempre gradite alle lavoratrici che vedono così prolungarsi il periodo di permanenza nelle fabbriche, a danno del tempo libero per le proprie attività familiari.

Inoltre, il sempre crescente decentramento delle abitazioni rispetto al luogo di lavoro aggrava i disagi della maggior permanenza in fabbrica, per di più non retribuita, per cui si è accertato che qualche volta sono proprio le lavoratrici, sia direttamente sia tramite la commissione interna, che richiedono all'Ispettorato del lavoro di ridurre od abolire il riposo intermedio.

Il problema va inquadrato nella aspirazione generale ad una riduzione degli orari di lavoro; aspirazione che è indubbiamente più sentita per il personale femminile, anche in considerazione delle attività domestiche cui la donna deve attendere.

L'aspetto fondamentale del problema è, però, forse di natura economica, e concerne evidentemente la non retribuzione del riposo intermedio.

Tuttavia, non si può disconoscere come la legge si proponga una necessaria tutela delle esigenze del lavoro femminile, e come, talvolta, possa apparire opportuna una disciplina cautelatrice anche se non sempre gradita a chi ne beneficia.

La disciplina attuale già contempla la possibilità di deroghe, sia da parte dei contratti collettivi, che da parte dell'Ispettorato del lavoro, e si può anche ritenere che questa possibilità sia sufficiente per una adeguata applicazione delle norme in rapporto con le varie esigenze della realtà.

In definitiva, il problema potrà meglio risolversi nel quadro di una riduzione dell'orario di lavoro ad opera dei contratti collettivi. E, in tal caso, potrebbe essere utile che la legge contemplasse questa possibilità concedendo alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare completamente ai riposi intermedi, in caso di sensibile riduzione di orario.

Un altro problema riguarda l'orario massimo del lavoro giornaliero nei casi in cui è consentito di superare l'orario delle otto ore giornaliere, e cioè, nei lavori cosiddetti « discontinui ».

La tecnica moderna e la organizzazione del lavoro hanno, in moltissimi casi, eliminata questa effettiva discontinuità del lavoro che aveva giustificato la eccezione alla norma delle otto ore; e, rinviando alla *Relazione sull'orario di lavoro* (1) la trattazione del problema generale, si ritiene comunque che, nei casi in cui effettivamente sussista ancora una reale discontinuità nel lavoro, il limite massimo di permanenza al lavoro non debba, in ogni caso, superare per le donne le otto ore, anche in considerazione degli obblighi familiari cui le donne devono attendere.

Un altro punto che sembra sia da esaminare riguarda la opportunità, o meno, di proporre la estensione del divieto di lavoro notturno, oggi esistente nel solo settore industriale, ad altre attività economiche, salvo eventuali specifiche eccezioni; e ciò in relazione alle numerose lagnanze e segnalazioni in rapporto agli indiscutibili disagi ed al nocumento che ne derivano alle lavoratrici.

Indubbiamente esiste una esigenza di tutela particolare; ma forse sarebbe consigliabile, non tanto una estensione generica del divieto, quanto una estensione specifica a determinate attività non industriali che dovrebbero essere elencate in apposito regolamento, e che dovrebbero essere vagliate, tenendo conto, sia delle esigenze delle lavoratrici, che delle eventuali inderogabili esigenze organizzative.

49. - La tutela della maternità.

Come si è già precisato, la nostra attuale tutela legislativa è in questo campo alla avanguardia; e, indubbiamente, realizza delle condizioni nettamente favorevoli per le donne lavoratrici.

Tuttavia, vari aspetti pratici ed applicativi delle norme vigenti sono stati messi in evidenza negativamente nelle indagini dirette, per cui si rendono opportuni alcuni emendamenti atti a meglio realizzare i fini che si propongono le disposizioni legislative.

È anzitutto emerso, per le *camere di allattamento*, come, in pratica, questa provvidenza non sia che raramente usufruita dalle lavoratrici per quei motivi che sono stati ampiamente lumeggiati; e come in definitiva, preferiscano avere due permessi di una ora ciascuno o un permesso di due ore per l'allattamento, così come è prescritto quando

(1) v. Volume VII delle *Relazioni* della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia — Tomo II: *Orario di lavoro*.

non esiste la camera di allattamento all'interno della azienda, invece delle due mezz'ore soltanto quando esiste la camera di allattamento.

Anche per quanto riguarda gli *asili nido*, si è puntualizzato come la istituzione di questi, all'interno delle aziende, comporti gravi inconvenienti che impediscono alle lavoratrici di usufruirne, anche nel limitato numero di casi in cui essi esistono, per cui, sia da parte delle aziende come da parte delle lavoratrici, si è prospettata la esigenza di un decentramento degli asili nido nei singoli paesi ove risieda la maggioranza delle lavoratrici.

È emersa, cioè, la necessità della istituzione e del potenziamento del maggior numero possibile di asili nido, costruiti però su pianta interaziendale, rionale o comunale, a seconda della particolare conformazione urbanistica delle zone di residenza delle lavoratrici interessate.

Inoltre — e questo è il fatto più grave desunto dalla Inchiesta — l'insieme delle norme poste dal Legislatore per una migliore protezione della donna lavoratrice — e, in specie, quelle destinate alla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri — ha avuto degli effetti negativi in rapporto alla occupazione della manodopera femminile, ed ha soprattutto provocato dei massicci licenziamenti delle donne, quando queste si sposano.

Diversi sono stati i metodi seguiti dai datori di lavoro per ovviare agli oneri imposti dalla legge sulla maternità.

I principali sono stati — come si è rilevato — i seguenti: contratto a termine, dimissioni in bianco, impegno specifico di risoluzione del rapporto in caso di matrimonio, regolamenti aziendali che prevedono la risoluzione del rapporto in caso di matrimonio.

Infine, in molte aziende, a prescindere dai metodi sopradetti, si licenziano le donne quando si sposano, o senza specificare il motivo, o adducendo altri motivi.

Si è notato che, in prevalenza, il personale femminile licenziato è quello impiegatizio.

Da più parti, si è prospettata la tesi che illecita apparirebbe ogni clausola con la quale la lavoratrice si impegni a risolvere il contratto in caso di matrimonio, così come non potrebbe essere considerato valido il licenziamento per causa del matrimonio.

Per le *clausole di nubilitato*, è, quindi, affermata la opportunità che la legge esplicitamente dichiari la nullità di ogni clausola con-

trattuale, sia collettiva che individuale, che preveda la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di matrimonio (1).

Tenendo presente tutto quanto così esposto, è inoltre da considerare la opportunità che vengano poste in essere condizioni economiche tali da eliminare, da un lato, la spinta egoistica, ma naturale, del datore di lavoro ad ovviare agli oneri diretti cui va incontro con il mantenere al lavoro donne sposate; e, d'altro canto, da concedere alle donne quelle necessarie protezioni nel momento più delicato ed importante della loro vita.

Ora, occorre anzitutto precisare obiettivamente i fatti che sono alla base di questi licenziamenti che hanno provocato conseguenze negative alla legge sulla protezione della maternità, rendendola sotto questo aspetto controproducente.

Innanzitutto, il trattamento economico dell'80% della retribuzione di fatto, dovuta nei periodi di astensione obbligatoria, è ripartito mutualisticamente solo per le operaie e non per le impiegate, con conseguente grave onere diretto per le aziende nei riguardi di queste; il che, quindi, ha provocato il riscontrato fenomeno del licenziamento assai diffuso delle impiegate sposate nei settori della *industria*, del *commercio* e del *credito*.

In secondo luogo, le ore di permesso retribuito per l'allattamento hanno comportato una altra serie di oneri diretti, che indubbiamente hanno creato una situazione economica di sfavore verso le lavoratrici madri, senza — come si è visto — che si raggiungessero gli obiettivi prefissi a vantaggio delle interessate.

Tutto ciò premesso, se si vuole che la legge sulla maternità, ottima per i suoi fini, possa operare senza produrre degli effetti negativi sia nei riguardi della occupazione delle lavoratrici, sia nei riguardi dei singoli datori di lavoro, occorre anzitutto evitare ogni onere diretto retributivo al datore di lavoro, per cui occorrerà al più presto estendere il sistema mutualistico di retribuzione anche alle impiegate, eliminando quindi un onere diretto gravoso soprattutto per le piccole e medie aziende.

(1) Anche tenendo conto delle risultanze della Inchiesta parlamentare ed accogliendo le proposte di soluzione formulate, il Parlamento ha testè definito l'*iter* legislativo del disegno di legge n. 3922-B (che prevede appunto il divieto di licenziamento per matrimonio e la mutualizzazione degli oneri per maternità: v. *iter* legislativo, nota 3, pag. 253), pubblicato in *legge* 9 gennaio 1963, n. 7.

Non può, però, essere sottovalutato anche quanto è emerso dalle indagini circa il problema dell'allattamento con relative camere, asili nido, e ore di permesso retribuite.

In definitiva, si è constatato come, molte volte, vi siano gravi difficoltà per le donne nell'adempire la loro funzione materna, quando, ad esempio, abitano assai lontano dalla fabbrica con orari scomodi, con mezzi di trasporto disagiati ed in condizioni climatiche che possono pregiudicare la salute dei bambini di così tenera età.

Per queste considerazioni, spesso le provvidenze della legge, mentre impongono gravi oneri alle aziende, non riescono ad attuare i fini perseguiti; ed ecco perché le camere di allattamento non vengono che raramente istituite e frequentate ed i permessi per l'allattamento si trasformano in orari ridotti complessivi, in quanto o alle mamme riesce disagiata portare per le ragioni anzidette il bambino, nella camera di allattamento, o è impossibile andare alla abitazione e ritornare al lavoro due volte al giorno nelle due ore concesse di permesso per l'allattamento.

Tenendo presente questi dati di fatto, e collegandoli con la grave situazione determinata dai licenziamenti delle donne che si sposano, un'altra soluzione del problema potrebbe essere quella di prorogare, sotto forma mutualistica, il trattamento economico fino al settimo o all'ottavo mese dopo la nascita del bambino (a seconda dei settori produttivi), in modo da permettere a tutte le donne che già oggi hanno diritto di assentarsi dal lavoro, di rimanere a casa con un trattamento economico adeguato.

È chiaro che, di fronte a questa innovazione, si renderebbe pressoché superflua la istituzione delle camere di allattamento e dei permessi retribuiti, in quanto evidentemente andrebbero a lavorare soltanto le donne che, di loro libera scelta, rinunciano al trattamento economico previsto.

Se si considera che, oggi, con il contributo del 0,53%, si sopprime alla spesa per circa cinque mesi di assenza — ed a quanto risulta la gestione è attiva — si può ritenere che, con il doppio, si potrebbe sopperire alla assenza retribuita per 10 mesi, eliminando gravi oneri diretti per i singoli datori di lavoro e veramente concedendo alle lavoratrici madri la più completa e razionale tutela.

In questo modo, è da ritenersi che si creerebbero le premesse per togliere le principali cause che hanno indotto ed inducono a licenziare le donne quando si sposano.

Questa soluzione avrebbe il vantaggio — nei confronti, ad esempio, di un assegno familiare maggiore per le donne che si sposano per indurle ad abbandonare il lavoro spontaneamente — di concentrare con minore spesa il beneficio economico quando la donna è maggiormente in difficoltà ad adempiere la sua funzione di madre rimanendo al lavoro.

In definitiva, la donna sposata può normalmente contemperare le esigenze familiari con gli obblighi lavorativi; mentre è evidente che una madre che allatti il figlio trova gravissime difficoltà nell'adempiere i vincoli del lavoro in fabbrica, specialmente quando abita lontano. E, d'altra parte, si urta sovente contro le esigenze della organizzazione produttiva, sia imponendo camere di allattamento in stabilimenti fabbricati per altre esigenze che obbligando a permessi retribuiti indubbiamente negativi nel ciclo tecnico produttivo.

La soluzione prospettata si completerebbe con l'estendere il sistema mutualistico anche alla istituzione e conduzione degli asili nido, in modo da avere una disponibilità finanziaria che possa essere impiegata soprattutto nelle zone più depresse ed in special modo in quelle meridionali ed agricole ovviando in tal modo alla attuale situazione in cui gli asili nido vengono istituiti dove meno si rendono necessari, mentre per motivi di depressione economica non si possono istituire dove sarebbero indispensabili.

Tale finalità potrà essere conseguita da una vera e propria attività consorziata, svolta collettivamente dalle varie Associazioni industriali, dai singoli datori di lavoro, dai comuni e dagli enti assistenziali competenti mediante un sistema contributivo a favore di questi ultimi, da determinarsi in base alla potenzialità economica delle singole imprese e alla consistenza numerica delle dipendenti interessate.

Allo svolgimento di tale attività, potrà sovrintendere l'Ispettorato del lavoro, previ accordi con le varie Associazioni sindacali di categoria e con le commissioni interne delle singole aziende interessate.

La soluzione di un siffatto problema, comune a tutti i settori della attività produttiva in cui trovino occupazione le donne, si impone tuttavia con maggiore necessità ed urgenza nel settore agricolo, sia perché il problema della tutela si presenta qui su di una base di maggiore consistenza numerica — rimanendo l'*agricoltura*, tuttora in Italia, il settore prevalente per la occupazione della manodopera femminile — sia soprattutto in considerazione delle condizioni di assoluta inferiorità in cui versano i centri agricoli rispetto a quelli urbani.

Soltanto con un sistema mutualistico di finanziamento coordinato tra tutti i settori produttivi, si potrà andare incontro alle esigenze delle zone e dei settori depressi.

50. - Il trattamento retributivo.

Nella *Relazione* si è indicato come sia in atto una evoluzione del *trattamento retributivo* della donna rispetto a quello dell'uomo.

Dalle situazioni di estrema depressione e differenziazione — per cui, all'indomani della seconda guerra mondiale, le retribuzioni delle lavoratrici corrispondevano circa alla metà di quelle dei lavoratori — si è, a poco a poco, progredito; e si è passati dopo il 1950 ad una media del 16% nella *industria*, del 15-20% nel *commercio*, e del 30% nella *agricoltura*.

Attualmente le differenziazioni sono assai minori; e, non appena saranno applicati i successivi scaglioni di aumenti previsti dagli accordi per la parità stipulati nei tre ultimi anni, si aggireranno dal 7,2% al 10% nella *industria*, raggiungeranno il minimo del 5% nel *commercio*, e la parità assoluta nella *agricoltura* e in altri settori.

È da tenere presente che, spesso, le differenziazioni retributive sono ancora accompagnate da differenziazioni nell'incasellamento delle qualifiche — particolarmente, nella *industria* — in modo che la effettiva retribuzione è ancora minore di quella percentualmente stabilita.

A ciò, si deve aggiungere che le situazioni retributive di fatto comportano delle differenziazioni superiori di quelle previste contrattualmente per le donne, poiché generalmente nella parte aziendale del salario gli aumenti vengono corrisposti alle lavoratrici in misura inferiore. Non vanno, infine, dimenticate le gravi sperequazioni salariali a danno delle lavoratrici più giovani.

Si può, quindi, affermare che — nonostante i progressi compiuti — la situazione retributiva delle donne è ancora notevolmente distante dalla parità sancita dalla *Costituzione italiana* (1), dalla *Convenzione n. 100* (2) del B.I.T. e dall'art. 119 del *Trattato* della C.E.E. (3).

L'entrata in vigore della *Convenzione n. 100* (2) del B.I.T. nel nostro Paese e, quindi, l'impegno ad applicare l'art. 119 del *Trattato*

(1) v. nota 1, pag. 193.

(2) v. nota 2, pag. 262.

(3) v. nota 1, pag. 276.

della C.E.E. (1) hanno fatto assumere un carattere di maggiore attualità al problema della parità, che la nostra *Costituzione* aveva già riconosciuto come diritto fondamentale della donna fin dal 1948.

Inoltre, in questi ultimi anni, la Magistratura, con notevoli sentenze, ha riconosciuto il valore precettivo della norma costituzionale e, del pari, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno avviato trattative per la parità pressoché in tutti i settori produttivi, realizzando successi di un certo rilievo.

In effetti, prima d'ora, il problema della parità non era mai stato posto in modo tassativo, in quanto le Organizzazioni sindacali dei lavoratori — che si erano sempre battute per migliorare la situazione — tendevano soprattutto a diminuire gradualmente le distanze salariali.

Oggi, invece, la situazione è mutata: le Organizzazioni sindacali — forti della ratifica della *Convenzione n. 100* (2), delle sentenze della Magistratura che hanno riconosciuto il valore precettivo della *Costituzione*, e dell'art. 119 del *Trattato* della C.E.E. (1) — hanno impostato nettamente il problema della parità e ne rivendicano la soluzione integrale, attraverso una valutazione obiettiva del valore del lavoro femminile.

Ora, è evidente che quello retributivo è un problema nettamente di competenza delle Organizzazioni sindacali, all'infuori — si intende — di quei settori in cui lo Stato interviene direttamente, o come datore di lavoro, o come regolamentatore (ad esempio, nella amministrazione pubblica, nelle aziende di Stato e nei settori non tutelati dalla contrattazione collettiva).

Tuttavia, dalla *Costituzione* italiana e dalle norme internazionali, precise prerogative e responsabilità di intervento derivano allo Stato per la osservanza di tali norme.

Tale significato hanno avuto, ad esempio:

— la *Circolare* del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 21 giugno 1957 che invitata le Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro ad avviare trattative per la parità;

— la lettera del maggio 1961 per sollecitare l'inizio delle trattative nel settore della *agricoltura* e la convocazione delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori presso il Ministero del

(1) v. nota 1, pag. 276.

(2) v. nota 2, pag. 262.

Lavoro e della Previdenza Sociale dell'11 febbraio 1961 e del 19 luglio 1961.

Né l'intervento dello Stato sembra esaurito, poiché — come ebbe a precisare il Ministro del Lavoro nell'incontro del 19 luglio 1961 con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro — esaminando gli scarsi risultati realizzati nel settore della industria dalla stipulazione dell'accordo interconfederale fino al 30 giugno 1961 (prima tappa di attuazione del *Trattato* della C.E.E.), qualora entro il 31 dicembre 1961 le parti non avessero realizzato una soluzione generale e completa della questione della parità, il Governo si riservava la facoltà di un nuovo intervento, sia sul piano della mediazione che della iniziativa in proprio.

Certo si è che potrebbe anche rendersi opportuna una legge che indichi le modalità di attuazione delle norme costituzionali ed internazionali in modo da eliminare i contrasti di carattere sindacale, che ancora persistono, particolarmente nel *settore della industria*, in modo da precisare l'esatta portata del criterio di parità retributiva, sia ai fini di eventuali oneri diretti connessi con il lavoro femminile, sia a quelli di una esatta valutazione del valore del lavoro della donna.

Opportuni provvedimenti legislativi si renderanno, inoltre, necessari per eliminare tutte le forme di sperequazione a danno delle lavoratrici nelle prestazioni economiche assistenziali e previdenziali. E ciò, in modo particolare, nel *settore agricolo*, nel quale, appunto tali prestazioni sono fissate per legge in misura inferiore per le lavoratrici.

Per quanto riguarda, invece, la libera trattativa sindacale il problema è più complesso e, in proposito, si è già ricordato come, da tempo, siano in corso trattative e siano stati stipulati importanti accordi, i quali, però, nella maggioranza dei casi, hanno portato a soluzioni parziali; azione, questa, che deve essere estesa e resa sempre più proficua anche per incoraggiamento dei competenti organi statali.

L'intervento di una eventuale legge potrebbe essere utile più al fine di incanalare le trattative sindacali su criteri obiettivi, che ai fini costruttivi in quanto è indubbio che i problemi delle retribuzioni e delle qualifiche debbono essere, nel loro complesso, lasciati alla libera determinazione delle parti sindacali.

Si deve, pertanto, concludere che la *inosservanza delle norme costituzionali ed internazionali sulla parità retributiva fra uomo e donna*, costituisce un problema che è urgente risolvere radicalmente e completamente.

E, in merito a tale problema, lo Stato, con i suoi organi legislativi ed esecutivi, dovrà intervenire, se, sindacalmente, non si perverrà ad accordi che permettano finalmente una applicazione esatta e completa ai precisi impegni costituzionali ed internazionali, e che eliminino totalmente quelle differenziazioni, nelle qualifiche e nel trattamento retributivo, fra uomo e donna, che non si possono in alcun modo giustificare.

Ciò è tanto più importante oggi che — come si è più volte osservato — il problema della concreta valutazione del lavoro della donna si colloca nel più generale obiettivo del rinnovamento delle qualifiche professionali per tutti i lavoratori ed acquista, quindi, un contenuto unitario ed un valore generale per far avanzare la condizione di tutti i lavoratori.

INDICI

INDICE DELLE TABELLE

	PAG.
TABELLA I. — Popolazione attiva femminile rispetto alla popolazione attiva totale (dal censimento 1951) secondo i settori di attività . . .	202
TABELLA II. — Partecipazione della donna secondo i settori di attività (rilevazione nazionale delle forze di lavoro effettuata dall' <i>Istat</i> il 20 ottobre 1960)	202
TABELLA III. — Salari medi giornalieri in provincia di Brescia (1918-1929)	279
TABELLA IV. — Salari maschili e femminili per i braccianti e salariati agricoli dal 1945 al 1954	282
TABELLA V. — Contratti provinciali del settore merceologico « abbigliamento, arredamento e merci d'uso » del periodo 1925-1945 . .	286
TABELLA VI. — Nella paga base: percentuali di scarto per le lavoratrici di età minore rispetto ai lavoratori di uguale età e qualifica . . .	295
TABELLA VII. — Nella contingenza: percentuali di scarto per le lavoratrici rispetto ai lavoratori di uguale età e qualifica	296
TABELLA VIII. — Tabella salariale comparata (per operaie ed operai al di sotto dei 20 anni) del settore dei chimici (al 25 luglio 1958) . .	300
TABELLA IX. — Inquadramento delle qualifiche maschili e femminili nel settore della industria	303
TABELLA X. — Accordi nazionali per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962	313

INDICE ANALITICO

A

ACCORDI INTERCONFEDERALI

- suddivisione a scaglioni di età del lavoro femminile e differenze in meno in rapporto alle retribuzioni del lavoro maschile 295

ACCORDI NAZIONALI

- per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 — 313

ADDESTRAMENTO

- del lavoratore 89

AGRICOLTURA

- accordi nazionali per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 — 313
- classificazione in — delle mansioni femminili e maschili 305
- partecipazione della donna ai lavori in — 201
- popolazione femminile attiva nel settore — 202
- trattamento retributivo in — 331
- v. *Settore Agricoltura*

ALLATTAMENTO

- camere di allattamento: v. *Camere di Allattamento*
- diretto 250
- periodo di riposo intermedio per l'— 237
- riposi per l'— 250
- v. *Asili Nido*
- v. *Maternità*

ANALISTA

- qualifica di — 79

APPRENDISTA

- qualifica di — 46

ASILI NIDO

- dichiarazioni delle direzioni aziendali sugli — 244
- iniziative degli Ispettorati del lavoro per gli — 246
- istituzione degli — nelle aziende 327
- obbligo di istituzione 238; nelle aziende 243
- osservazioni sugli — 244
- problema degli — 243
- v. *Allattamento*
- v. *Maternità*

ASSICURAZIONI

- partecipazione della donna al settore delle — 201

- popolazione femminile attiva nel settore delle — 202
- v. *Settore Assicurazioni*

ASSUNZIONI

- dei lavoratori 86 e segg.

ATTIVITÀ PRIMARIE

- partecipazione delle lavoratrici alle — 201

ATTIVITÀ PRODUTTIVE

- partecipazione della manodopera femminile alle — 191

ATTIVITÀ TERZIARIE

- v. *Settore delle Attività Terziarie*

AZIENDE

- chimiche: v. *Aziende Chimiche*
- conciarie: v. *Aziende Conciarie*
- crisi aziendali 124
- dichiarazioni delle direzioni aziendali sugli asili nido 244
- edili: v. *Aziende Edili*
- elettriche: v. *Aziende Elettriche*
- estrattive: v. *Aziende Estrattive*
- gas (del): v. *Aziende (del) Gas*
- industriali: v. *Aziende Industriali*
- meccaniche: v. *Aziende Meccaniche*
- metallurgiche: v. *Aziende Metallurgiche*
- metalmeccaniche: v. *Aziende Metalmeccaniche*
- minerarie: v. *Aziende Minerarie*
- nuove tecniche di lavoro nelle — 124

- obbligo di istituzione degli asili nido e delle camere di allattamento nelle — 243

- petrolifere: v. *Aziende Petroliifere*

- posizione della donna nella azienda 194

- rappresaglia politica e sindacale da parte delle — 130

- ridimensionamenti delle — 124

- situazione delle qualifiche a seguito di innovazioni tecniche nelle — 83

- tessili: v. *Aziende Tessili*

- trasformazioni di impianti nelle — 124

AZIENDE CHIMICHE

- risultanze delle indagini dirette 51, 52, 54, 55, 63, 65, 68, 69, 70, 71, 81, 83, 84, 91, 105, 106, 107, 109, 111, 112, 113, 115, 117, 120, 121, 125, 126, 129, 132, 141, 144, 147, 148, 150, 151, 152

AZIENDE CONCIARIE

- risultanze delle indagini dirette 71, 96

AZIENDE DEL GAS

- risultanze delle indagini dirette 288

AZIENDE EDILI

- risultanze delle indagini dirette 55

AZIENDE ELETTRICHE

- risultanze delle indagini dirette 89

AZIENDE ESTRATTIVE

- risultanze delle indagini dirette
110

AZIENDE INDUSTRIALI

- risultanze delle indagini dirette
53, 301

AZIENDE MECCANICHE

- risultanze delle indagini dirette
63, 65, 66, 69, 72, 80, 82, 87,
90, 91, 94, 95, 96, 97, 110, 114,
116, 117, 118, 119, 121, 124,
125, 127, 128, 131, 133, 134,
135, 136, 142, 143, 145, 146,
152

AZIENDE METALLURGICHE

- risultanze delle indagini dirette
65, 66, 68, 70, 80, 90, 92, 93, 94,
105, 107, 108, 109, 113, 114,
124, 125, 130, 131, 134, 135,
137, 142, 144, 152, 307.

AZIENDE METALMECCANICHE

- risultanze delle indagini dirette
52, 107, 108, 128

AZIENDE MINERARIE

- risultanze delle indagini dirette
50, 64, 67, 97, 105, 149

AZIENDE PETROLIFERE

- risultanze delle indagini dirette
84, 117, 131, 137

AZIENDE TESSILI

- risultanze delle indagini dirette
49, 50, 51, 83, 91, 114, 118,
119, 133, 136, 141, 143, 146,
147, 149, 150, 217, 251

B

**BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
(B.I.T.)**

- Convenzione n. 100 sulla egua-
glianza delle retribuzioni 262
- v. *Convenzione n. 100*

C

CAMERE DI ALLATTAMENTO

- dichiarazioni delle organizza-
zioni sindacali sulle — 248
- facoltà alternativa di servirsi
della camera di allattamento o
di permessi 249
- obbligo di istituzione della ca-
mera di allattamento 238; nelle
aziende 243
- osservazioni sulle — 248
- problema delle — 243
- uso delle — da parte delle
lavoratrici 326
- v. *Allattamento*
- v. *Maternità*

CANTIERI NAVALI

- risultati delle indagini dirette
118, 119, 131, 143, 144, 145

CARRIERA

- accesso della donna alle car-
riere 275
- del lavoratore: conclusioni del-
la Commissione parlamentare
di inchiesta sulla — 181 e segg.
- promozioni: v. *Promozioni*

CATEGORIA

- contratto nazionale del 21 giu-
gno 1956 — 156

- passaggi di categoria: v. *Passaggi di Categoria*
- superiori: promozione alla — 112

CLAUSOLA

- di nubilato: v. *Nubilato*

COLLOCAMENTO

- infrazione alla legge sul — per la manodopera femminile 197
- mondine (delle) 197
- raccoglitrice di olive (delle) 197
- tabacchine (delle) 197

COMMERCIO

- accordi nazionali per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 — 313
- classificazione delle mansioni maschili e femminili nel settore — 305
- esistenza di asili nido 247
- popolazione attiva femminile nel settore — 202
- trattamento retributivo nel settore — 331
- v. *Settore Commercio*

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 64, 118, 153, 174, 181, 182, 185, 187, 197, 218, 241, 252, 254, 255, 297, 302, 306:

- compiti 3, 5
- composizione 3
- conclusioni della — in materia

di qualifiche e carriera del lavoratore 181 e segg.

- conclusioni della — in materia di trattamento e tutela delle lavoratrici 322 e segg.
- deputati presentatori della proposta di inchiesta parlamentare 3
- istituzione 3
- presidenza 3
- proposte della — sulle qualifiche e carriera del lavoratore 181 e segg.
- questionario inviato per le indagini sulle qualifiche e sui passaggi di categoria 153 e segg.
- segreteria parlamentare 4
- segreteria tecnica 4
- v. *Inchiesta Parlamentare sulle Condizioni dei Lavoratori in Italia*

COMMISSIONI INTERNE

- accordi per passaggi di qualifiche 133
- interventi delle — in materia di inquadramento 140 e segg.

COMUNICAZIONI

- popolazione attiva femminile nel settore delle — 202
- v. *Settore Comunicazioni*

COMUNITÀ ECONOMICA EUROPEA (C.E.E.)

- l'art. 119 del Trattato C.E.E. 276, 307, 312, 331, 332.

CONCOTTIMO

- tariffa di — 301

CONTRATTI A TERMINE

- periodo di prova 92
- risultanze della Inchiesta parlamentare in materia di — 253

CONVENZIONE N. 100 (B.I.T.)

- non applicazione della — 308
- sulla eguaglianza della retribuzione per la manodopera maschile e femminile 262

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

- sentenze 17, 32, 37, 38, 39, 43, 44, 46, 75, 79, 101, 104, 122, 138, 139, 186

COSTITUZIONE 3, 44, 59, 186, 193, 258, 262, 268, 269, 271, 273, 276, 293, 307, 308, 311, 316, 331, 332:

- art. 37 — 193; non applicazione dell'— 308

COTONIFICI

- risultanze delle indagini dirette 63, 64

COTTIMO

- tariffa di — 301

CREDITO

- accordi nazionali per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 — 313
- partecipazione della donna al settore — 201
- popolazione attiva femminile nel settore — 202
- v. *Settore Credito*

CUMULO

- di mansioni 100 e segg.; 109

D

DECLASSAMENTI

- a mansioni inferiori 123 e segg.
- cause dei — 123
- conseguenze dei — 131
- danni economici e morali per i — 129
- per età del lavoratore 123
- per inidoneità fisica del lavoratore 123
- per rappresaglia 123; — politica e sindacale 130
- per scarso rendimento, incapacità o infrazioni disciplinari del lavoratore 123
- per trasformazione tecnologica degli impianti 123
- proteste delle organizzazioni sindacali per i — 127 e segg.
- riflessi economici e morali dei — 133

DECRETO SPINELLI

- contenuto 36

DIRIGENTI

- nel settore industria 36

DISCIPLINA

- dei lavoratori 126

DISTRIBUTORE DI MAGAZZINO

- qualifica di — 80, 81

DONNE

- affermazione della donna nelle attività produttive 195
- di prima categoria 41
- di seconda categoria 41
- di terza categoria 41

- formazione professionale e qualificazione 274
- tutela della donna 203 e segg.
- v. *Lavoratrici*
- v. *Lavoro Femminile*
- v. *Manodopera Femminile*
- v. *Maternità*
- v. *Matrimonio*
- v. *Nubilato*

DOPO SCUOLA

- possibilità di istituzione di — 247

DOTTRINA

- retrocessione di lavoratori nel pensiero della — 137

E

EQUIPARATI

- qualifiche di — nelle norme contrattuali 72

ETÀ

- del lavoratore 129

F

FORMAZIONE PROFESSIONALE

- delle donne e loro qualificazione 274

FRANCIA

- disciplina del lavoro femminile in — 204
- disciplina legislativa in — in materia di salari femminili 261

G

GERMANIA

- disciplina del lavoro femminile in — 204

GIURISPRUDENZA

- principî affermati dalla — sul mutamento di mansioni 121
- retrocessione di lavoratori nella — 137

GRAN BRETAGNA

- leggi di tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli in — 203, 204

GRAVIDANZA

- v. *Maternità*

I

IMPIEGATI

- di concetto: suddivisione 38
- distinzione: dagli operai 47; tra impiegati di concetto e di ordine 37
- d'ordine: suddivisione 39
- esigenze di inquadramento degli — 78
- inquadramento degli — in categorie 82
- mansioni di concetto 45
- mansioni d'ordine 45
- privati: v. *Impiego Privato*
- qualifiche degli — 42
- qualifiche degli — nelle norme contrattuali 72
- settore (nel) industria 37
- suddivisione degli — 45
- v. *Settore Impiegatizio*

IMPIEGO PRIVATO

- contratto di — 47
- giurisprudenza sulle qualifiche nell'— 47

IMPRESA

- organico dei lavoratori nella — 29
- v. *Aziende*

INCHIESTA PARLAMENTARE SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA 3, 11, 15, 16, 48, 83, 196, 226, 251, 289, 299, 301, 306, 328:

- indagini dirette sulle qualifiche contrattuali 49 e segg.
- risultanze della — sui contratti a termine 253
- risultati della — sulla osservanza della legislazione protettiva della maternità 240
- risultati della — sulle qualifiche contrattuali 48
- v. *Commissione Parlamentare di Inchiesta sulle Condizioni dei Lavoratori in Italia*

INDUSTRIA

- accordi nazionali per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 — 313
- partecipazione della donna al settore — 201
- popolazione attiva femminile nel settore — 202
- trattamento retributivo nel settore — 331
- v. *Settore Industria*

INFORTUNI

- a seguito di passaggi a mansioni inferiori 131
- inidoneità fisica del lavoratore per — 127

INFRAZIONI

- disciplinari del lavoratore 126

INQUADRAMENTO

- dei lavoratori 29 e segg.; nella realtà aziendale 63 e segg.

INTERMEDI

- categorie riconosciute 76
- definizione 39
- distinzione 40
- qualifiche di — 42; nelle norme contrattuali 72
- sistema di pagamento degli — 40
- suddivisione degli — 44

ISPETTORATI DEL LAVORO

- iniziative per la istituzione di asili nido 246

J

JOB EVALUATION

- job analysis 56
- opinioni della dottrina sul sistema di — 57, 58, 59, 60
- sistema della — 56

L

LANIFICI

- risultanze delle indagini dirette 67

LAVORATORI

- accordi nazionali per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 — 313
- accordi per la parità di salari (1960-61-62) 311

- addestramento del lavoratore 89
 - assunzioni dei — 86 e segg.
 - carriera del lavoratore: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 181 e segg.
 - distinzioni secondo la qualifica — 33
 - età del lavoratore 129
 - forza muscolare 308
 - incapacità dei — 126
 - infrazioni disciplinari 126
 - inidoneità fisica per infortunio o malattia 127
 - inquadramento dei — 29 e segg.; nella realtà aziendale 63 e segg.
 - manovali: v. *Manovali*
 - minatori: v. *Minatori*
 - necessità del periodo di tirocinio 93
 - operai: v. *Operai*
 - parità di retribuzione con le lavoratrici 259
 - posizione nella impresa 29
 - posizione professionale dei — 30
 - problema della unificazione delle qualifiche femminili e maschili 309
 - promozioni 100; v. *Promozioni*
 - qualifiche dei — 29 e segg.; 86 e segg.; v. *Qualifiche*
 - qualifiche: operaia, intermedia ed impiegatizia 42
 - retribuzioni: v. *Retribuzioni*
 - retrocessione dei — nella dottrina e nella giurisprudenza 137
 - scarso rendimento 126
 - scelta del lavoratore 89
 - sostituzione del personale anziano nella azienda 129
 - specializzati: carenza di — 89; carenza di — nella manodopera specializzata 86
 - v. *Lavoro*
 - v. *Prestatori di Lavoro*
 - v. *Prestatori d'Opera*
- LAVORATRICI
- accordi nazionali per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 — 313
 - accordi per la parità di salari (1960-61-62) 311
 - classificazione e inquadramento del lavoro femminile 303
 - clausola di nubilato 256; v. *Nubilato*
 - conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta sul trattamento e tutela delle — 322
 - conseguenze dello sforzo fisico sulle — 212
 - declassamenti delle qualifiche nelle situazioni di fatto 305
 - deroghe dall'orario di lavoro notturno per le — 220
 - divieto del lavoro notturno per le — 218
 - esclusioni assolute e relative dal lavoro 214
 - evoluzione delle retribuzioni: dal 1918 alla seconda guerra mondiale 277; nel primo decennio dopo la seconda guerra mondiale 281; fino al 1960 — 287

- giovani —: retribuzioni delle — 293
- lavorazioni: consentite senza limitazioni 324; consentite subordinatamente a talune condizioni 324; interdette 324.
- lavori faticosi: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 323
- lavori insalubri: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 323
- lavori pericolosi: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 323
- lavori pericolosi, faticosi e insalubri 215, 323
- lavoro a domicilio 320
- lavoro femminile in Italia 191 e segg.
- legislazione protettiva italiana per le — 205
- licenziamenti per matrimonio 256
- madri: finalità delle disposizioni a tutela della maternità 235; v. *Maternità*
- mondine: v. *Mondine*
- norme contrattuali sulla parità di salario 306
- orario di lavoro 218: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 324
- osservazioni sugli asili nido 244
- osservazioni sulle camere di allattamento 248
- paghe di classe 308
- parità di retribuzione delle — con i lavoratori 259
- partecipazione della manodopera femminile alle attività produttive 191
- partecipazione delle — alle attività primarie 201
- posizione della donna nella azienda 194
- problema del licenziamento delle — 251
- problema della qualificazione professionale delle — 274
- problema della unificazione delle qualifiche femminili e maschili 309
- qualifiche: operaia, intermedia, impiegatizia 42
- raccoglitrice di olive: v. *Raccoglitrice di Olive*
- retribuzioni: v. *Retribuzioni*
- riposi intermedi per le — 225
- riposi per l'allattamento 250
- scelta tra attività familiare e prestazione lavorativa 258
- siciliane: retribuzioni delle — 291
- situazione delle — nel settore agricoltura 196
- situazione retributiva dopo il 1959 — 311
- suddivisione, negli accordi interconfederali, a scaglioni di età 295
- trattamento delle — 189 e segg.
- trattamento retributivo: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 331
- trattamento salariale delle lavoratrici 259 e segg.
- tutela della — madre 227 e segg.; conclusioni della Com-

- missione parlamentare di inchiesta 326
- tutela delle — 189 e segg.; 203 e segg.
- valutazione delle mansioni 308
- v. *Donne*
- v. *Lavoro Femminile*
- v. *Manodopera Femminile*

LAVORI FATICOSI

- divieto di impiego delle lavoratrici in — durante la gestazione 236
- esclusione dei — per le lavoratrici 216
- tutela della lavoratrice: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 323

LAVORI INSALUBRI

- divieto di impiego delle lavoratrici in — durante la gestazione 236
- esclusione dei — per le lavoratrici 215
- tutela della lavoratrice: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 323

LAVORI PERICOLOSI

- esclusione dei — per le lavoratrici 215
- tutela della lavoratrice: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 323

LAVORI PESANTI

- divieto di impiego delle lavoratrici in — durante la gestazione 236

LAVORO

- a domicilio: v. *Lavoro a Domicilio*
- faticoso: v. *Lavori Faticosi*
- femminile: v. *Lavoro Femminile*
- insalubri: v. *Lavori Insalubri*
- maschile: v. *Lavoro Maschile*
- notturno: v. *Lavoro Notturmo*
- orari di — per le lavoratrici 218
- pericoloso: v. *Lavori Pericolosi*
- pesante: v. *Lavori Pesanti*
- rapporto di: v. *Rapporti di Lavoro*
- riposi intermedi per le lavoratrici 225
- v. *Lavoratori*
- v. *Lavoratrici*

LAVORO A DOMICILIO

- delle lavoratrici 320

LAVORO FEMMINILE

- accesso a tutte le carriere 275
- affermazione del — nelle varie attività produttive 195
- assunzioni del personale in minore età 216
- astensione facoltativa dal lavoro 237
- astensione obbligatoria dal lavoro 236
- attività lavorativa extra domestica 258
- classificazione del — 303
- differenza dalle retribuzioni maschili 295; nei salari di fatto 301

- disconoscimento dei diritti delle donne nei lavori di compartecipazione e di economia 196
 - divieto di impiego nei trasporti, nel sollevamento dei pesi, nei lavori faticosi, pesanti ed insalubri 236
 - evoluzione della legislazione 194
 - ferie: per maternità 239
 - formazione professionale e qualificazione 274
 - incassatrici (delle) 217
 - indagini *Istat* 199
 - in Italia 191 e segg.
 - inquadramento del — 303
 - ipotesi di costituzione di rapporti a tempo determinato 253, 254
 - legislazione italiana protettiva del — 205 e segg.
 - partecipazione della donna ai settori di attività 202
 - percentuale di donne nella produzione 199
 - percentuali di scarto per le lavoratrici di età minore rispetto ai lavoratori di uguale età e qualifica 295
 - percentuali di scarto per le lavoratrici rispetto ai lavoratori di uguale età (nella contingenza) 296
 - percentuali in Stati esteri 199
 - principio della parità di lavoro e del lavoro di valore uguale 269
 - problemi del —: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 322
 - retribuzioni: v. *Retribuzioni*; delle lavoratrici più giovani 293
 - riconoscimento della funzione sociale 194
 - rilevazione nazionale delle forze di lavoro effettuata dall'*Istat* il 20 ottobre 1960 — 202
 - risoluzione dei rapporti di lavoro per colpa imputabile alla lavoratrice 236
 - suddivisione negli accordi interconfederali a scaglioni di età 295
 - tabella salariale comparata (per operaie ed operai al di sotto dei 20 anni) del settore chimici (al 25 luglio 1958) 300
 - tasso di attività negli ultimi 50 anni 199
 - trattamento economico 239
 - tredicesima mensilità: per maternità 239
 - tutela economica 204
 - tutela fisiologica 204
 - tutela morale 204
 - valore del lavoro della donna 311
- LAVORO MASCHILE
- differenza delle retribuzioni da quelle femminili 295; — nei salari di fatto 301
- LAVORO NOTTURNO
- deroghe dal — per le lavoratrici 220
 - divieto di — per la manodopera femminile 213, 220
 - divieto di — per le lavoratrici 218

LEGISLAZIONE

— protettiva della donna 205

LICENZIAMENTO

— della manodopera femminile 251

— divieto di — per la gestazione 235

— per matrimonio: delle lavoratrici 256; divieto del — e nuova disciplina 253

M

MAGAZZINIERE

— qualifica di — 80, 81

MALATTIE

— a seguito di passaggi a mansioni inferiori 131

— inidoneità fisica del lavoratore 127

MANODOPERA

— disoccupata: carenza di lavoratori specializzati tra la — 86

— divieto del lavoro notturno per la — 213

— femminile: v. *Manodopera Femminile*

— maschile: v. *Lavoratori*

— specializzata: carenza di — 86

MANODOPERA FEMMINILE

— dati statistici sulla occupazione della — 199

— divieti di lavoro per la — 206, 207

— divieto di lavoro con turni a scacchi 213

— infrazioni alla legge sul collocamento 197

— ingresso nel mondo del lavoro della — 191

— licenziamento della — 251

— occupazione della — 251; v. *Occupazione*

— partecipazione della — alle attività produttive 191

— problema della qualificazione professionale 274

— riconoscimento della giusta valutazione della — 193

— riconoscimento nella Costituzione della parità di diritto e di retribuzione con la manodopera maschile 193

— v. *Donne*

— v. *Lavoratrici*

MANODOPERA MASCHILE

— v. *Lavoratori*

MANOVALI

— comuni 41, 42

— specializzati 41, 42, 44

— v. *Lavoratori*

MANSIONI

— accordi con le commissioni interne per passaggi a — inferiori 132

— assegnazioni provvisorie: retribuzioni relative alle — 103

— comparabili 310

— cumulo di più mansioni 100 e segg.; 109

— differenti 310

— disciplina giuridica del mutamento temporaneo di — 100 e segg.

— femminili: problemi di incasellamento nel settore industria 305

- identiche 309, 310
- inferiori: passaggi a — 123 e segg.
- inferiori: passaggi temporanei a — 108
- inferiori per declassamenti 123 e segg.; v. *Declassamenti*
- maschili e femminili: intercambiabilità 308
- mutamenti temporanei delle — 100
- passaggi a — inferiori: v. *Passaggi*; v. *Passaggi Temporanei*
- patti fra le parti per le — 138
- principî della giurisprudenza sul mutamento di — 121
- punteggio 309
- sistema delle classi e valutazione soggettiva delle — nel settore industria 155
- superiori: forma scritta del provvedimento di passaggio a — 121
- superiori: passaggi temporanei a — 104
- tipicamente femminili 310

MATERNITÀ

- allattamento 243; diretto 250; v. *Allattamento*
- asili nido: osservazioni sugli — 244; problema degli — 243; v. *Asili Nido*
- astensione obbligatoria dal lavoro prima e dopo il parto 241
- camere di allattamento: osservazioni sulle — 248; v. *Camere di Allattamento*
- finalità delle disposizioni a tutela della — 235

- limitazione del lavoro durante la gravidanza ed il puerperio 235
- obbligo di istituzione delle camere di allattamento e di asili nido 238
- riposi per l'allattamento 250; periodi di riposi intermedi 237; v. *Riposi Intermedi*
- risoluzione dei rapporti di lavoro in forma consensuale 240
- risultati della Inchiesta parlamentare sulla osservanza della legislazione protettiva della maternità 240
- tutela della maternità 227 e segg.; conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 326
- tutela in campo internazionale 233
- v. *Allattamento*
- v. *Asili Nido*
- v. *Camere di Allattamento*
- v. *Donne*

MATRIMONIO

- licenziamento delle donne per matrimonio 256
- v. *Nubilato*

MINATORI

- qualifiche di — 87

MONDINE

- collocamento delle — 197

MUTAMENTI

- di mansioni 100 e segg.; v. *Mansioni*

N

NUBILATO

- clausola di — 256; inserimento nel contratto individuale di lavoro 240; metodi di applicazione 256

O

OCCUPAZIONE

- dati statistici sulla — della manodopera femminile 199
- manodopera femminile 199, 251; v. *Manodopera Femminile*

OPERAI

- comuni 41, 44
- distinzione dagli impiegati 47
- manovale comune 41, 42
- manovale specializzato 41, 42, 44
- qualifica operaia 42, 63
- qualificati 41, 42, 43
- qualifiche nelle norme contrattuali 63
- specializzati 41, 42, 43

ORARI DI LAVORO

- delle lavoratrici 218; conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 324
- lavori discontinui 325

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- dichiarazioni delle — del settore industria sulle qualifiche e sui passaggi di categoria 153 e segg.; degli altri settori merceologici 170 e segg.
- interventi in materia di inquadramento 148

P

PAGHE

- di classe 309; valutazione 308

PARASTATALI

- v. *Settore Statali e Parastatali*

PASSAGGI

- a mansioni inferiori 123 e segg.
- a mansioni inferiori per infortuni e malattie 131
- di categoria: v. *Passaggi di Categoria*
- temporanei: v. *Passaggi Temporanei*

PASSAGGI DI CATEGORIA

- dalla qualifica operaia alla qualifica speciale 112
- discriminazioni per — 56
- favoritismi 56
- motivi di limitazione dei — 120

PASSAGGI TEMPORANEI

- a mansioni inferiori 108
- a mansioni superiori 104

PERIODO DI PROVA

- nel contratto a termine 92
- tirocinio nella categoria inferiore 92
- v. *Tirocinio*

POPOLAZIONE

- attiva femminile 202; v. *Popolazione Femminile*

POPOLAZIONE FEMMINILE

- caratteri strutturali della — 200

PREMI

- di produzione 301
- una tantum 301

PRE-SCUOLA

- possibilità di istituzione di — 247

PRESTATORI DI LAVORO

- distinzione in dirigenti, impiegati ed operai 34
- v. *Lavoratori*

PRESTATORI D'OPERA

- le quattro categorie di — 36
- v. *Lavoratori*

PRODUZIONE

- premi di — 301; una tantum 301

PROMOZIONI

- a categoria superiore 112
- a qualifica superiore 112
- definizione 100
- dipendenza dal potere discrezionale delle aziende 113

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- popolazione femminile attiva nel settore della — 202

PUERPERIO

- v. *Maternità*

PUNTEGGIO

- metodi di — nelle mansioni 309

Q

QUALIFICAZIONE

- e formazione professionale 274
- professionale: v. *Qualificazione Professionale*

QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

- problema della — per la manodopera femminile 274

QUALIFICHE

- apprendisti (degli) 46
- conclusioni della Commissione

parlamentare di inchiesta sulle — 181 e segg.

- declassamento delle — femminili nelle situazioni di fatto 305

— definizioni delle — nella dottrina 29

- dei lavoratori 29 e segg. 86 e segg.

— del lavoratore 29

— determinazione delle — 32

— discriminazioni in materia di — 56

— equiparati (degli) 72

— favoritismi per le — 56

— femminili: occasionali e saltuarie 197

— femminili e maschili: unificazione delle — 309

— genericità delle definizioni contrattuali sulle — 50

— identità con la posizione professionale 30

— indeterminatezza delle — 49

— intermedi (degli) 72

— maschili e femminili: nel settore industria 303

— minatori (dei) 87

— nei contratti nazionali di categoria 41

— operai (degli) 63

— operaie: risultati delle indagini dirette sulle — 63 e segg.

— problema della unificazione delle — 309

— problema della unificazione delle — femminili e maschili 309

— reale 31

— regolamentazione legislativa delle — 33

- riflessi delle innovazioni tecniche e organizzative nelle aziende sulle — 83
- risultati della Commissione parlamentare di inchiesta sulle — 48
- superiori: promozioni a — 112

R

RACCOGLITRICI DI OLIVE

- collocamento delle — 197

RAPPORTI DI LAVORO

- intellettuale 34
- manuale 33
- qualifica (nei contratti nazionali di categoria) 41

RENDIMENTO

- scarso dei lavoratori 126

RETRIBUZIONI

- adeguamento delle — alle mansioni 56
- complessità del concetto di retribuzione 181
- Convenzione n. 100 del B.I.T. sulla eguaglianza tra manodopera maschile e femminile 262
- delle lavoratrici: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 331
- evoluzione delle retribuzioni femminili: dal 1918 alla seconda guerra mondiale 277; nel primo decennio dopo la seconda guerra mondiale 281; fino al 1960 — 287
- femminili: evoluzione delle — nel settore agricoltura 277; nel settore industria 278

- femminili: principi affermati dalla O.I.L. 260, 262
- inosservanza delle norme costituzionali ed internazionali sulla parità retributiva fra uomo e donna 333
- lavoratrici giovani (delle) 293
- lavoratrici siciliane (delle) 291
- v. *Salari*
- v. *Salari di Fatto*
- v. *Salari Femminili*

RIPOSI INTERMEDI

- delle lavoratrici 225
- per allattamento 237; v. *Allattamento*

S

SALARI

- accordi nazionali per la parità di — tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 — 313
- delle lavoratrici: evoluzione (dei) 277, 281, 287
- di fatto: v. *Salari di Fatto*
- femminili: v. *Salari Femminili*
- norma contrattuale sulla parità di salario maschile e femminile 306
- v. *Retribuzioni*.

SALARI DI FATTO

- differenze tra retribuzioni maschili e femminili 301
- premi di produzione 301
- premi superminimi 301
- premi una tantum 301

SALARI FEMMINILI

- disciplina legislativa in Francia 261

- parità dei —: applicazione negli Stati esteri 262
- principi della parità affermati dall'O.N.U. 261

SERVIZI

- accordi nazionali per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici stipulati dal gennaio 1960 al giugno 1962 — 313
- popolazione attiva femminile nel settore dei — 202

SETTORE AGRICOLTURA

- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali nazionali sulle qualifiche e passaggi di categoria nel — 180
- esistenza di asili nido 247
- evoluzione delle retribuzioni femminili nel — 277
- salari maschili e femminili per i braccianti e salariati agricoli dal 1945 al 1954 — 282
- situazione della donna lavoratrice nel — 196
- tutela della maternità 242
- v. *Agricoltura*

SETTORE ASSICURAZIONI

- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali nazionali sulle qualifiche e passaggi di categoria nel — 174
- v. *Assicurazioni*

SETTORE COMMERCIO

- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali nazionali sulle qualifiche e passaggi di categoria nel — 174
- evoluzione delle retribuzioni femminili nel — 280

- tutela della maternità 242
- v. *Commercio*

SETTORE COMUNICAZIONI

- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali nazionali sulle qualifiche e passaggi di categoria nel — 171
- v. *Comunicazioni*

SETTORE CREDITO

- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali nazionali sulle qualifiche e passaggi di categoria nel — 174
- v. *Credito*

SETTORE DELLE ATTIVITÀ PRIMARIE

- v. *Attività Primarie*

SETTORE DELLE ATTIVITÀ TERZIARIE

- tutela della maternità 242

SETTORE IMPIEGATIZIO

- esistenza di asili nido nel — 247
- tutela della maternità 242
- v. *Impiegati*

SETTORE INDUSTRIA

- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali nazionali sulle qualifiche e passaggi di categoria nel — 153
- evoluzione delle retribuzioni femminili nel — 278
- inquadramento delle qualifiche maschili e femminili nel — 303
- problemi di incasellamento delle mansioni femminili nel — 305
- qualifiche nel — 36
- tutela della maternità nel — 242
- v. *Industria*

SETTORE STATALI E PARASTATALI

- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali nazionali sulle qualifiche e passaggi di categoria nel settore — 177

SETTORE TESSILI

- evoluzione delle retribuzioni femminili nel — 278, 279

SETTORE TRASPORTI

- v. *Trasporti*

SOLLEVAMENTO DI PESI

- divieto di impiego delle lavoratrici nel — 236

STATALI

- v. *Settore Statali e Parastatali*

T

TABACCHINE

- collocamento delle — 197

TESSILI

- v. *Settore Tessili*

TIROCINIO

- divergenze di interpretazione sul — 95
- necessità del — 93
- v. *Periodo di Prova*

TRASPORTI

- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali nazionali sulle qualifiche e passaggi di categoria nel — 171
- partecipazione della donna al settore dei — 201
- popolazione femminile attiva 202

TRATTAMENTO

- delle lavoratrici: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 322 e segg.
- retributivo: v. *Retribuzioni*
- salariale: delle lavoratrici 259 e segg.; v. *Retribuzioni*; v. *Salari*

TRATTATO DELLA C.E.E.

- v. *Comunità Economica Europea*

TUTELA

- della donna lavoratrice 203 e segg.
- della maternità: v. *Maternità*
- delle lavoratrici: conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta 322 e segg.

V

VERTENZE SINDACALI

- in materia di inquadramento 140 e segg.

INDICE DEI NOMI

A

- | | |
|--|--|
| <p>A.C.R.I.: v. <i>Associazione fra le casse di risparmio italiane</i></p> <p>A.I.C.A.: v. <i>Associazione degli industriali delle conserve animali</i></p> <p>Albania 262</p> <p>Alessandria 280</p> <p>Althorp (Lord) Act 203</p> <p>Amigoni Pietro 3</p> <p>A.N.A.: v. <i>Associazione nazionale fra gli agenti di assicurazione</i></p> <p>A.N.C.E.: v. <i>Associazione nazionale costruttori edili</i></p> <p>Angelini Cesare 3</p> <p>A.N.I.A.: v. <i>Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici</i></p> <p>A.N.I.A.D.: v. <i>Associazione nazionale fra gli industriali della alimentazione dolciaria</i></p> <p>A.N.I.C.A.: v. <i>Associazione nazionale industrie cinematografiche ed affini</i></p> <p>A.N.I.C.A.V.: v. <i>Associazione nazionale degli industriali delle conserve alimentari vegetali.</i></p> <p>Aosta 73, 77, 272</p> <p>Arcari Paola Maria 277, 278</p> <p>Argentina 262</p> <p>Artiaco Alfonso 3</p> | <p>Asaro Filippo 3</p> <p>ASCHIMICI: v. <i>Associazione nazionale della industria chimica</i></p> <p>ASCOT: v. <i>Associazione nazionale delle società concessionarie telefoniche</i></p> <p>Assemblea regionale siciliana 292</p> <p>ASSFIBRE: v. <i>Associazione nazionale produttori fibre tessili artificiali e sintetiche</i></p> <p>ASSICREDITO: v. <i>Associazione sindacale tra le aziende del credito</i></p> <p>ASSOCARTA: v. <i>Associazione dei fabbricanti di carta e affini</i></p> <p>ASSOCEMENTO: v. <i>Associazione della industria italiana del cemento, dell'amianto-cemento, della calce e del gesso</i></p> <p>ASSOCERAM: v. <i>Associazione nazionale degli industriali della ceramica e degli abrasivi</i></p> <p>Associazione degli industriali delle conserve animali (A.I.C.A.) (Confindustria) 167</p> <p>Associazione degli industriali mugnai e pastai d'Italia (ITALMOPPA) (Confindustria) 167</p> <p>Associazione dei fabbricanti di carta e affini (ASSOCARTA) (Confindustria) 165</p> |
|--|--|

- Associazione della industria italiana del cemento, dell'amianto-cemento, della calce e del gesso (ASSOCEMENTO) (*Confindustria*) 164
- Associazione fra le casse di risparmio italiane (A.C.R.I.) 176
- Associazione italiana della industria delle materie plastiche e delle resine sintetiche (ASSOPLAST) (*Confindustria*) 160
- Associazione italiana fra gli industriali molitori (*Confindustria*) 167
- Associazione italiana fra gli industriali pastificatori (PASTINDUSTRIA) (*Confindustria*) 167
- Associazione italiana fra gli industriali risieri (RISINDUSTRIA) (*Confindustria*) 166
- Associazione italiana lattiero-casearia (ASSOLATTE) (*Confindustria*) 168
- Associazione italiana tra i fabbricanti di carta e cartoni (FABBRICARTA) (*Confindustria*) 165
- Associazione nazionale costruttori edili (A.N.C.E.) (*Confindustria*) 164
- Associazione nazionale degli industriali della ceramica e degli abrasivi (ASSOCERAM) (*Confindustria*) 163
- Associazione nazionale degli industriali delle conserve alimentari vegetali (A.N.I.C.A.V.) (*Confindustria*) 167
- Associazione nazionale della industria chimica (ASCHIMICI) (*Confindustria*) 159
- Associazione nazionale delle società concessionarie telefoniche (ASCOT) (*Intersind*) 170
- Associazione nazionale fra gli agenti di assicurazione (A.N.A.) 177
- Associazione nazionale fra gli industriali della alimentazione dolciaria (A.N.I.A.D.) (*Confindustria*) 168
- Associazione nazionale fra gli industriali dello zucchero, dell'alcool, del lievito (ASSOZUCCHERO) (*Confindustria*) 168
- Associazione nazionale fra gli industriali tintori, stampatori e finitori (*Confindustria*) 162
- Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (A.N.I.A.) 177
- Associazione nazionale fra le industrie della gomma, cavi elettrici ed affini (ASSOGOMMA) (*Confindustria*) 160
- Associazione nazionale industriali canapieri (*Confindustria*) 162
- Associazione nazionale industrie cinematografiche ed affini (A.N.I.C.A.) (*Confindustria*) 170
- Associazione nazionale italiana industrie grafiche, cartotecniche e trasformatrici (ASSOGRAFICI) (*Confindustria*) 165
- Associazione nazionale produttori fibre tessili artificiali e sinteti-

che (ASSFIBRE) (*Confindustria*) 160

Associazione nazionale produttori tessili vari (TESSILVARI) (*Confindustria*) 162

Associazione sindacale tra le aziende del credito (ASSICREDITO) 175, 176

Associazioni provinciali degli agricoltori:
— Catania 289

Associazioni provinciali degli industriali:
— Livorno 151
— Palermo 88
— Salerno 151

ASSOGOMMA: v. *Associazione nazionale fra le industrie della gomma, cavi elettrici ed affini*

ASSOGRAFICI: v. *Associazione nazionale italiana industrie grafiche, cartotecniche e trasformatrici*

ASSOLATTE: v. *Associazione italiana lattiero-casearia*

ASSOPLAST: v. *Associazione italiana della industria delle materie plastiche e delle resine sintetiche*

ASSOZUCCHERO: v. *Associazione nazionale fra gli industriali dello zucchero, dell'alcool, del lievito*

AUSITRA: v. *Federazione nazionale ausiliari del traffico e trasporti complementari*

Austria 262

B

Barassi Ludovico 29, 34, 102

Bardellini Giuseppe 3

Bari 289, 290, 292

Becca Aurelio 20

Belgio 199, 262

Bergamo 116, 127, 136, 147, 280

Berna 205

Bettoli Mario 3, 20

Biella (Vercelli) 55

Bielorussia 262

B.I.T.: v. *Bureau International du Travail*

Bologna 138

Bolzano 272, 280

Bonfantini Corrado 3

Bovisa (Milano) 69

Braitenberg Carlo 3

Brasile 262

Brescia 278, 279

Brindisi 290

Bulgaria 262

Bureau International du Travail (B.I.T.) 62, 262, 267, 270, 307, 312, 331

Bussi Antonio 3

Busto Arsizio (Varese) 73

Buttè Alessandro 3, 20

C

Cagliari 64, 67, 86, 150, 151, 272

Calabria 277

Calcinara (Genova) 90

Calvi Ettore 1, 3, 20, 21, 27

Camera dei Deputati 3, 4, 5, 14, 15, 20

Camere del lavoro:
— Cagliari 64
— Savona 131

- Camere di commercio 9
 C.A.M.I.M.: v. *Centro addestramento maestranze industriali meridionali*
 Campania 69, 104
 Cannella Giorgio 4
 Caprara Massimo 3
 Caroleo Nunzio 3
 Carta delle Nazioni Unite 261
 Caserta 289, 290
 Cassa nazionale di maternità 229
 Cassazione (Corte di —): v. *Corte Suprema di Cassazione*
 Catania 289, 290, 292
 Catanzaro 63, 121
 Cecoslovacchia 262
 Centrale latte (Roma) 77
 Centro addestramento maestranze industriali meridionali (C.A.M.I.M.) 90
 Centro italiano femminile (C.I.F.) 247
 C.G.I.L.: v. *Confederazione generale italiana del lavoro*
 Chieti 87
 C.I.D.A.: v. *Confederazione italiana dei dirigenti di azienda*
 C.I.F.: v. *Centro italiano femminile*
 Cina 262
 C.I.S.L.: v. *Confederazione italiana sindacati lavoratori*
 C.I.S.N.A.L.: v. *Confederazione italiana sindacati nazionali lavoratori*
 Citroen 88
 Coal Mining Act 204
 Cocco Maria 275
 Codice civile 33, 72, 78, 214, 228; Disp. Att. 47, 59
 Colitto Francesco 3
 Colombi Arturo 3
 Colombo Vittorino 257
 Commissario del Governo per la Regione Trentino-Alto Adige 272
 Commissario generale del Governo per il Territorio di Trieste 272
 Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 64, 118, 153, 174, 181, 182, 185, 187, 197, 218, 241, 252, 254, 255, 297, 302, 306; v. *Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia*
 Commissione per lo status della donna (O.N.U.) 261
 Comunità economica europea (C.E.E.) 276; v. *Trattato della C.E.E.*
 CONFAGRICOLTURA: v. *Confederazione generale della agricoltura italiana*
 CONFAPI: v. *Confederazione nazionale della piccola industria*
 CONFCOMMERCIO: v. *Confederazione generale italiana del commercio*
 Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA) 180
 Confederazione generale della industria italiana (CONFINDUSTRIA) 55, 133, 156

- Confederazione generale italiana del commercio (CONFCOM-MERCIO) 174
- Confederazione generale italiana del lavoro (C.G.I.L.):
- Bergamo 127, 136, 147
 - Livorno 104
 - Napoli 64, 110
 - Pisa 97, 125
 - Roma 135, 137
 - Rosignano (Livorno) 145
 - Siena 130
 - Torino 50, 53, 149
- Confederazione italiana dei dirigenti di azienda (C.I.D.A.):
- Savona 50
- Confederazione italiana sindacati lavoratori (C.I.S.L.):
- Chieti 87
 - Firenze 50
 - Savona 49, 69
 - Terni 64, 124, 132
 - Torino 106, 120
- Confederazione italiana sindacati nazionali lavoratori (C.I.S.N.-A.L.):
- Torino 55, 88
- Confederazione nazionale della piccola industria (CONFAPI) 156
- Conferenze internazionali:
- Berlino 204
 - Berna (1906) (1916) 205
 - del lavoro 48, 260, 266, 271
- CONFINDUSTRIA: v. *Confederazione generale della industria italiana*
- Consiglio economico sociale (O. N.U.) 261
- Convenzioni internazionali 205, 221:
- del lavoro n. 3 — 233
 - del lavoro n. 100 — 205, 262, 264, 265, 268, 269, 270, 271, 273, 274, 275, 276, 292, 307, 308, 312, 331, 332
 - del lavoro n. 103 — 234
 - Genova (1920) 205
 - Ginevra (1921) (1935) 205
 - S. Francisco (1948) 205
 - Washington (1919) 205
- Cornigliano (Genova) 56
- Corte suprema di Cassazione 17, 32, 37, 38, 39, 43, 44, 46, 75, 79, 101, 104, 122, 138, 139, 186
- Corti di Appello 17:
- Bologna 138
 - Firenze 39, 75
 - Genova 39, 75, 76
 - L'Aquila 30
 - Milano 74, 75, 269
 - Napoli 138
 - Roma 74, 79, 103
- Cosenza 290
- Costa d'Avorio 263
- Costa Rica 262
- Costituzione 3, 44, 59, 186, 193, 258, 262, 268, 269, 271, 273, 276, 293, 307, 308, 311, 316, 331, 332
- Cotton Industry Act 203
- Cotton Mills Act 203
- Cuba 262
- D**
- Danimarca 262
- De Bosio Francesco 3

Delegazione industriali metalmeccanici 158
 Delegazioni parlamentari della Commissione parlamentare di inchiesta 9, 10
 De Litala Luigi 30, 34, 58, 72, 77
 Del Vescovo Michele 3
 Diritto (II) della economia (*rivista*) 58, 61

E

E.C.A.: v. *Enti comunali di assistenza*
 Emilia 277, 302, 321
 E.N.P.I.: v. *Ente nazionale prevenzione infortuni*
 Ente nazionale prevenzione infortuni (E.N.P.I.) 91
 Enti comunali di assistenza (E.C.A.) 247
 Ecuador 263

F

FABBRICARTA: v. *Associazione italiana tra i fabbricanti di carta e cartoni*
 F.A.B.I.: v. *Federazione autonoma bancari italiani*
 FEDECAPP: v. *Federazione italiana degli industriali del cappello*
 FEDELEGNO: v. *Federazione italiana delle industrie del legno e del sughero*
 Federazione autonoma bancari italiani (F.A.B.I.) 174

Federazione chimici e petrolieri (C.I.S.L.) 159:
 — Napoli 55
 Federazione impiegati e operai metallurgici (F.I.O.M.) (C.G.I.L.) 153:
 — Milano 130
 Federazione impiegati e operai tessili (F.I.O.T.) (C.G.I.L.):
 — Milano 137
 — Vicenza 136, 147
 Federazione italiana autoferrotranvieri ed internavigatori (C.G.I.L.) 171
 Federazione italiana bancari (F.I.B.) (C.I.S.L.) 175
 Federazione italiana degli addetti alle industrie dello zucchero e dell'alcool (F.I.A.I.Z.A.) (C.G.I.L.) 168
 Federazione italiana degli industriali del cappello (FEDECAPP) (*Confindustria*) 163
 Federazione italiana delle industrie del legno e del sughero (FEDELEGNO) (*Confindustria*) 164
 Federazione italiana dipendenti da aziende di credito (F.I.D.A.C.) (C.G.I.L.) 175
 Federazione italiana dipendenti da aziende elettriche (F.I.D.A.E.) (C.G.I.L.) 169
 Federazione italiana lavoratori abbigliamento (F.I.L.A.) (C.G.I.L.) 162
 Federazione italiana lavoratori arte grafica e cartaria (F.I.L.A.G.C.) (U.I.L.) 165

- Federazione italiana lavoratori chimici (F.I.L.C.) (C.G.I.L.) 158:
— Genova 71
— Napoli 69, 144
- Federazione italiana lavoratori degli acquedotti (C.G.I.L.) 170
- Federazione italiana lavoratori del commercio ed aggregati (F.I.L.C.A.) (C.G.I.L.) 174
- Federazione italiana lavoratori delle costruzioni ed affini (F.I.L.C.A.) (C.I.S.L.) 163
- Federazione italiana lavoratori industrie alimentari (F.I.L.I.A.) (C.G.I.L.) 166
- Federazione italiana metalmeccanici (F.I.M.) (C.I.S.L.) 155
- Federazione italiana postelegrafonici (F.I.P.) (C.G.I.L.) 179
- Federazione italiana sindacati nazionali assicuratori (F.I.S.N.A.) (C.I.S.N.A.L.) 177
- Federazione nazionale ausiliari del traffico e trasporti complementari (AUSITRA) (*Confindustria*) 173
- Federazione nazionale autonoma autoferrointernavigatori (U.I.L.) 172
- Federazione nazionale dei lavoratori portuali (C.I.S.L.) 174
- Federazione nazionale dei liberi sindacati dei lavoratori della pesca (C.I.S.L.) 169
- Federazione nazionale imprese elettriche (F.E.N.I.E.L.) (*Confindustria*) 169
- Federazione nazionale imprese trasporti (F.E.N.I.T.) (*Confindustria*) 172
- Federazione nazionale lavoratori trasporti ed ausiliari del traffico (C.I.S.N.A.L.) 173
- Federazione nazionale vetrai ceramisti ed affini (F.N.V.C.A.) (C.G.I.L.) 163
- Federazione provinciale minatori (C.G.I.L.):
— Cagliari 64, 150
- Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento (F.U.I.L.A.) (C.I.S.L.) 162
- Federchimici (C.G.I.L.):
— Napoli 144
- F.E.N.I.E.L.: v. *Federazione nazionale imprese elettriche*
- F.E.N.I.T.: v. *Federazione nazionale imprese trasporti*
- Ferri Paolo 4, 20
- F.I.A.I.Z.A.: v. *Federazione italiana degli addetti alle industrie dello zucchero e dell'alcool*
- F.I.B.: v. *Federazione italiana bancari*
- F.I.D.A.C.: v. *Federazione italiana dipendenti da aziende di credito*
- F.I.D.A.E.: v. *Federazione italiana dipendenti da aziende elettriche*
- Figà-Talamanca Mario 4
- F.I.L.A.: v. *Federazione italiana lavoratori abbigliamento*
- F.I.L.A.G.C.: v. *Federazione italiana lavoratori arte grafica e cartaria*
- F.I.L.C.: v. *Federazione italiana lavoratori chimici*

F.I.L.C.A.: v. *Federazione italiana lavoratori delle costruzioni ed affini*

F.I.L.C.A.: v. *Federazione italiana lavoratori del commercio ed aggregati*

F.I.L.I.A.: v. *Federazione italiana lavoratori industrie alimentari*
Filippine 262

F.I.M.: v. *Federazione italiana metalmeccanici*

Finlandia:

— Governo 270

FINSIDER

— stabilimento di Cornigliano 56

F.I.O.M.: v. *Federazione impiegati e operai metallurgici*

F.I.O.T.: v. *Federazione impiegati e operai tessili*

F.I.P.: v. *Federazione italiana poste telegrafici*

Firenze 39, 50, 75, 146, 290

F.I.S.N.A.: v. *Federazione italiana sindacati nazionali assicuratori*

F.N.V.C.A.: v. *Federazione nazionale vetrai ceramisti ed affini*

Foggia 290

Forlì 290

Francia 88, 204, 261, 262

F.U.I.L.A.: v. *Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento*

G

Gennai Tonietti Erisia 1, 3, 20, 21, 189

Genova 52, 69, 71, 75, 76, 80, 90, 96, 107, 114, 119, 131, 134, 136, 144, 145, 205, 280, 290

Germania 199, 204

Ginevra 205

Governo 3, 5, 179, 260, 270, 271, 292, 333

Gramiccia Giorgio 72

Gran Bretagna 199, 203, 204

Grosseto 290

Guatemala 263

H

Haiti 262

Honduras 262

I

I.N.A.: v. *Istituto nazionale delle assicurazioni*

I.N.A.I.L.: v. *Istituto nazionale per la assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*

I.N.A.M.: v. *Istituto per la assicurazione contro le malattie*

Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia 3, 11, 15, 16, 48, 83, 196, 226, 251, 289, 299, 301, 306, 328

India 262

Indonesia 262

I.N.P.S.: v. *Istituto nazionale per la previdenza sociale*

I.R.I.: v. *Istituto per la ricostruzione industriale*

Islanda 262

Ispettorati del lavoro 9, 156, 185, 187, 198, 221, 222, 223, 224, 226, 239, 243, 245, 246, 247, 324, 325, 330

Ispettore del lavoro 157, 187, 223

ISTAT: v. *Istituto centrale di statistica*

Istituto centrale di statistica (ISTAT) 6, 196, 199, 202, 277, 281, 282

Istituto di medicina del lavoro (E.N.P.I.):
 — Napoli 90
 Istituto di medicina industriale (E.N.P.I.) 90
 Istituto nazionale delle assicurazioni (I.N.A.) 122
 Istituto nazionale per la assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) 6
 Istituto nazionale per la assicurazione contro le malattie (I.N.A.M.) 6, 239
 Istituto nazionale per la previdenza sociale (I.N.P.S.) 6, 315
 Istituto per la ricostruzione industriale (I.R.I.) 169
 Istituto Sanudo 89
 Istituto veneto del lavoro 89
 Italcable 48, 288
 Italia 6, 33, 192, 201, 205, 260, 262, 268, 271, 276, 284, 290, 292, 312, 322: v. *Paese*
 Italia centrale 50, 65, 108, 110, 114, 137, 147, 152, 218, 289
 Italia centro-meridionale 72, 283
 Italia insulare:
 — isole 86
 Italia meridionale 50, 81
 — Meridione 282, 283, 289
 — Mezzogiorno 86, 289, 302, 312
 Italia settentrionale 49, 67, 72, 195, 216, 217, 218, 244, 245, 246, 251, 283, 289, 307, 321
 ITALMOPA: v. *Associazione degli industriali mugnai e pastai d'Italia*

J

Jugoslavia 262

L

L'Aquila 30
 Lasorsa Giovanni 278
 Leone Giovanni 5
 Levi Emanuele 4, 20
 L.F.I.L.I.E.: v. *Libera Federazione italiana lavoratori industrie estrattive*
 Libera Federazione italiana lavoratori industrie estrattive (L.F.I.L.I.E.) (C.I.S.L.) 166
 Liguria 301
 Linate (Milano) 69
 Livorno 55, 69, 104, 108, 128, 151
 Lizzadri Oreste 3
 Lombardi Riccardo 3
 Lomellina 290
 Lord Althorp Act 203

M

Magistrato 158
 Magistratura 160, 268, 273, 332
 Malatesta Amelio 20
 Mancino Michele 3
 Marche 321
 Marchetti Dino 20, 28
 Marghera (Venezia) 90
 Mariani Francesco 3, 20
 Massa Carrara 131
 Massimario di giurisprudenza del lavoro 73
 Mazzoni Giuliano 58, 59, 60
 M.E.C.: v. *Comunità Economica Europea*
 Mengoni Luigi 58, 61, 102
 Merlin Angelina 257
 Merzagora Cesare 5
 Messico 262

Milano 38, 51, 52, 53, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 81, 82, 83, 84, 91, 94, 96, 106, 109, 112, 114, 115, 118, 119, 120, 121, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 135, 141, 144, 145, 146, 150, 151, 152, 245, 269, 283, 284, 285, 288, 290, 297, 303, 306

Ministero del lavoro e della previdenza sociale 6, 90, 220, 221, 222, 223, 224, 307, 325, 332, 333

Ministero della pubblica istruzione 247

Ministero dell'interno 272

Monopoli di Stato 274

Moral and Health Act 203

N

Nacucchi Nicola 3

Napoli 49, 54, 55, 63, 64, 66, 68, 70, 78, 84, 90, 92, 93, 94, 96, 97, 99, 105, 110, 113, 117, 118, 119, 125, 130, 131, 134, 135, 138, 141, 142, 143, 144, 150

Nazioni Unite 260, 261: v. *O.N.U.*

Negarville Celeste 3

Norvegia 262

Novara 280

Novella Agostino 3

O

O.E.C.E.: v. *Organizzazione europea per la cooperazione economica*

O.I.L.: v. *Organizzazione internazionale del lavoro*

O.N.M.I.: v. *Opera nazionale per*

la protezione della maternità e della infanzia

O.N.U.: v. *Nazioni Unite*

— Commissione per lo *status* della donna 261

— Consiglio economico e sociale 261

Opera nazionale per la protezione della maternità e della infanzia (O.N.M.I.) 247

Organizzazione europea per la cooperazione economica (O.E.C.E.) 199

Organizzazione internazionale del lavoro (O.I.L.) 260, 262, 271

Orlando Vittorio Emanuele 33

P

Paese (Italia) 6, 12, 15, 193, 194, 195, 199, 203, 204, 259, 264, 276, 308, 309, 322, 331; v. *Italia*

Paesi Bassi 199

Palermo 63, 88, 143, 272, 280, 292

Panama 262

Parlamento 3, 5, 6, 11, 13, 20, 265, 322, 328

PASTINDUSTRIA: v. *Associazione italiana fra gli industriali pastificatori*

Perrier Stefano 3

Perù 262

Peschiera F. 39, 40

Pezzini Cristoforo 3

Piacenza 137, 321

Piazzi Ugo 4

Picella Nicola 14

Piermani Coraldo 14

Pignataro Maggiore (Caserta) 289

Pisa 55, 97, 125

Pisoni Cerlesi Ines 20, 190, 259

Polonia 262
 — Governo 270
 Ponte Mammolo (Roma) 77
 Potenza 63, 289, 298
 Prefetti 272
 Prefetto 207
 Presidente della Commissione di coordinamento della Valle di Aosta 272
 Presidente della Giunta regionale della Valle d'Aosta 272
 Presidente della Regione Sarda 272
 Presidente della Regione Siciliana 272
 Presidente della Regione Trentino-Alto Adige 272
 Presidente della Repubblica 265
 Pretori:
 — Aosta 73
 Preture 17
 — Aosta 73
 Prosperetti Ubaldo 58
 Provincie 214

R

Raccomandazione n. 90 (O.I.L.) 266, 273, 274, 275
 Raccomandazione n. 95 (O.I.L.) 234
 Radio-Televisione Italiana (RAI-TV) 315
 RAI-TV: v. *Radio-Televisione Italiana*
 Rapelli Giuseppe 3
 Rappresentante del Governo nella Regione sarda 272
 Re Giuseppina 257
 Reggio Calabria 290
 Reggio Emilia 280, 290

Regioni 277
 Regolamento di igiene del lavoro 212
 Repubblica 193, 293
 Repubblica Araba Siriana 263
 Repubblica Araba Unita 262
 Repubblica Dominicana 262
 Repubblica Federale Tedesca 262
 Repubblica Guiana 263
 RISINDUSTRIA: v. *Associazione italiana fra gli industriali risieri*
 Riva Sanseverino Luisa 29, 30, 32, 38, 40, 58, 72, 102, 137
 Roberti Giovanni 3
 Roma 53, 54, 55, 63, 69, 74, 77, 79, 82, 83, 87, 103, 111, 135, 137, 287, 298
 Romania 262
 Rosignano (Livorno) 145
 Rubinacci Leopoldo 3, 13, 15, 20
 Russo Luigi 3

S

Salari Giuseppe 3
 Salerno 75, 78, 112, 151
 San Francisco 205
 Sangalli Vincenzo 3
 San Nicandro di Puglia (Bari) 289
 Santoro Passarelli Francesco 30, 57, 60, 137
 Sardegna 86, 87
 Savona 49, 50, 51, 55, 64, 69, 117, 120, 131
 Scalia Vito 3
 Schiavi Alessandro 3
 Segretari generali:
 — Camera dei Deputati 14, 15
 — Senato della Repubblica 14, 15
 Seminario di sociologia empirica (Università di Roma) 6

- Senato della Repubblica 3, 5, 14, 15
 Sereni Emilio 3
 S.F.I.: v. *Sindacato ferrovieri italiani*
 Sicilia 206, 290, 291, 292
 Siena 97, 130
 SIGENAR: v. *Sindacato generale armatori*
 S.I.L.I.P.A.: v. *Sindacato italiano lavoratori imprese private assicurazioni*
 Simonini Alberto 3
 Sindacato ferrovieri italiani (S.F.I.) (C.G.I.L.) 177
 Sindacato F.I.O.M.:
 — Torino 117
 Sindacato generale armatori (SIGENAR) (Società di navigazione) 173
 Sindacato italiano lavoratori imprese private assicurazioni (S.I.L.I.P.A.) 176
 Sindacato italiano unitario ferrovieri (S.I.U.F.) (U.I.L.) 179
 Sindacato lavoratori chimici (C.G.I.L.):
 — Genova 96
 Sindacato nazionale fibre tessili artificiali (C.I.S.N.A.L.) 159
 Sindacato nazionale naviganti della gente dell'aria (C.G.I.L.) 173
 Sindacato nazionale tabacchine (C.G.I.L.) 174
 Sindacato provinciale dei lavoratori chimici (C.G.I.L.):
 — Livorno 121, 128
 — Massa Carrara 131
 Siniscalchi Lamberto 4
 Siracusa 292
 Siria 262
 S.I.U.F.: v. *Sindacato italiano unitario ferrovieri*
 Spallino Lorenzo 3
 Spinelli (decreto) 36, 40, 120
 Stati 203, 262, 266, 267, 270, 273
 Stati Uniti d'America 199
 Stato 214, 215, 229, 239, 271, 275, 276, 288, 332, 333
- T**
- Taranto 88, 110, 128
 Teano (Caserta) 289
 Terni 63, 64, 124, 132, 280
 TESSILVARI: v. *Associazione nazionale produttori tessili vari*
 Torino 50, 51, 53, 55, 65, 66, 88, 91, 95, 105, 106, 107, 113, 114, 116, 117, 118, 120, 121, 124, 126, 127, 131, 133, 134, 146, 149, 280, 290, 306
 Toscana 63, 65, 302, 321
 Trattato della C.E.E. (Trattato di Roma) 276, 307, 312, 331, 332, 333; v. *Comunità Economica Europea*
 Trentino 272
 Trento 272
 Treviso 103
 Tribunali 17:
 — Aosta 77
 — Busto Arsizio 73
 — Milano 38, 74, 75, 76, 77, 269
 — Napoli 78
 — Roma 77, 269
 — Salerno 75, 78, 112
 — Torino 73
 — Treviso 103
 — Trieste 177, 272

U

Ucraina 262
Uffici del lavoro 9, 98, 198
Uffici di collocamento 89, 90, 91
Ufficio internazionale del lavoro:
v. *Bureau International du Travail*
Uffici provinciali del lavoro 187
Uffici regionali del lavoro e della
massima occupazione:
— Cagliari 86, 151
U.I.L.: v. *Unione italiana lavoratori*
U.I.L.C.: v. *Unione italiana lavoratori chimici*
U.I.L.M.: v. *Unione italiana lavoratori metallurgici*
Ungheria 262
U.N.I.C.: v. *Unione nazionale industria conciaria*
Unione delle Repubbliche Socialiste Sovietiche (U.R.S.S.) 262
Unione italiana lavoratori (U.I.L.):
— Roma 53, 82
— Taranto 88, 128
Unione italiana lavoratori chimici (U.I.L.C.) (U.I.L.) 159
Unione italiana lavoratori metallurgici (U.I.L.M.) (U.I.L.) 158

Unione nazionale industria conciaria (U.N.I.C.) (*Confindustria*) 160
Unione sindacale tra il personale dell'Istituto di emissione (C.G. I.L.) 176
Unioni provinciali industriali 157:
— Biellese 55
— Napoli 49
U.R.S.S.: v. *Unione delle Repubbliche Socialiste Sovietiche*

V

Valle d'Aosta 124
Varese 50, 73, 83, 133, 136, 147
Vasetti Ferdinando 4
Venegoni Carlo Eugenio 3
Venezia 65, 70, 80, 89, 94, 109, 110, 118, 119, 148, 177
Vercelli 55
Verona 280
Vicenza 136, 147, 149
Vincenzi Giorgio 40, 72

Z

Zagami Leopoldo 3
Zane Francesco 3, 20
Zucca Vincenzo 3

INDICE LEGISLATIVO

CODICE CIVILE

ART. 1419	pag. 269
» 2094	pag. 34
» 2095	pagg. 34, 35, 36, 47, 48
» 2097	pag. 253
» 2103	pagg. 57, 58, 59, 60, 61, 100, 102, 103, 108, 109, 122, 241
» 2110	pag. 228
» 2113	pagg. 57, 62
» 2118	pag. 228
» 95 (Disp. Att.)	pag. 47
» 96 (Disp. Att.)	pagg. 35, 59, 61, 186

COSTITUZIONE

ART. 36	pag. 59
» 37	pagg. 44, 193, 258, 262, 268, 269, 273, 276, 293, 307, 308, 311, 316, 331

LEGGI E DECRETI

1886

L. 11 FEBBRAIO 1886, N. 3657. - <i>Lavoro dei fanciulli</i> (Gazz. Uff. 18 febbraio 1886, n. 40)	pag. 205
--	----------

1902

L. 19 GIUGNO 1902, N. 242. - <i>Lavoro delle donne e dei fanciulli</i> (Gazz. Uff. 7 luglio 1902, n. 154)	pag. 205
---	----------

1907

- L. 7 LUGLIO 1907, N. 416. - *Modifica della legge 19 giugno 1902, n. 242, sul lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 10 luglio 1907, n. 163) pag. 205
- R.D. 1° AGOSTO 1907, N. 636. - *Approvazione del Testo Unico delle leggi sanitarie* (Gazz. Uff. 26 settembre 1907, n. 228) pag. 229
- R.D. 10 NOVEMBRE 1907, N. 818. - *Approvazione del Testo Unico di legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 16 gennaio 1908, n. 12) pag. 205

1910

- L. 3 LUGLIO 1910, N. 425. - *Modificazioni all'art. 2 della legge (Testo Unico) 10 novembre 1907, n. 818, sul lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 16 luglio 1910, n. 166) pag. 205
- L. 17 LUGLIO 1910, N. 520. - *Istituzione di una Cassa di maternità in Roma* (Gazz. Uff. 3 agosto 1910, n. 181) pag. 229

1913

- L. 26 GIUGNO 1913, N. 886. - *Requisiti di istruzione dei fanciulli per l'ammissione al lavoro negli stabilimenti industriali* (Gazz. Uff. 23 agosto 1913, n. 197) pag. 205

1917

- D.L.L. 2 SETTEMBRE 1917, N. 1448. - *Provvedimenti a favore degli impiegati privati nei riguardi del caro-viveri e del licenziamento* (Gazz. Uff. 14 settembre 1917, n. 218) pag. 33

1923

- R.D.L. 15 MARZO 1923, N. 748. - *Modificazioni al Testo Unico della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, approvato con R.D. 10 novembre 1907, n. 818* (Gazz. Uff. 1° maggio 1923, n. 102) pag. 229

1924

- R.D.L. 13 NOVEMBRE 1924, N. 1825. - *Disposizioni relative al contratto di impiego privato* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273) pagg. 33, 34 (art. 1), 38, 40, 78, 229 (art. 6)

1925

- L. 17 APRILE 1925, N. 473. - *Conversione in legge, con approvazione complessiva, di decreti luogotenenziali e regi aventi per oggetto argomenti diversi emanati sino al 23 maggio 1924* (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104) pag. 205

1933

- R.D.L. 28 NOVEMBRE 1933, N. 1554. - *Norme sulle assunzioni delle donne nelle Amministrazioni dello Stato* (Gazz. Uff. 30 novembre 1933, n. 277) pag. 192

1934

- L. 22 FEBBRAIO 1934, N. 370. - *Riposo domenicale e settimanale* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65) pagg. 213 (art. 4), 215 (art. 5)
- R.D.L. 22 MARZO 1934, N. 654. - *Tutela della maternità delle lavoratrici* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99) pagg. 230, 231 (artt. 6, 8, 10, 11), 232 (artt. 13, 14, 16, 18), 233 (art. 28), 234, 250.
- L. 26 APRILE 1934, N. 653. - *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99) pagg. 206, 219 (artt. 14, 15, 16), 220, 221, 222, 223 (art. 2), 224 (art. 17), 225 (art. 18), 238 (art. 19), 323, 324.
- L. 5 LUGLIO 1934, N. 1347. - *Conversione in legge del regio decreto-legge 22 marzo 1934, n. 654, sulla tutela della maternità delle lavoratrici* (Gazz. Uff. 25 agosto 1934, n. 199) pag. 230

1935

- R.D.L. 4 OTTOBRE 1935, N. 1827. - *Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale* (Gazz. Uff. 26 ottobre 1935, n. 251) pag. 233 (artt. 78, 80)

1936

- R.D. 7 AGOSTO 1936, N. 1720. - *Approvazione delle tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata la occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita la occupazione, con le cautele e le condizioni necessarie* (Gazz. Uff. 30 settembre 1936, n. 227) pagg. 207 (Tab. A), 211 (Tab. B)

1938

- D.M. 8 GIUGNO 1938. - *Determinazione delle attività per le quali è obbligatoria la visita medica periodica alle donne ed ai fanciulli che vi sono occupati* (Gazz. Uff. 27 giugno 1938, n. 144) . . . pag. 210
- R.D.L. 5 SETTEMBRE 1938, N. 1514. - *Disciplina dell'assunzione di personale femminile agli impieghi pubblici e privati* (Gazz. Uff. 5 ottobre 1938, n. 228) pag. 192
- R.D. 12 DICEMBRE 1938, N. 2237. - *Norme di attuazione del regio decreto-legge 22 marzo 1934, n. 654, sulla tutela della maternità delle lavoratrici* (Gazz. Uff. 27 marzo 1939, n. 74) pag. 231

1949

- L. 29 APRILE 1949, N. 264. - *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, Suppl. ord.) . . . pagg. 31, 98 (art. 14), 99, 197 (art. 23), 255 (art. 15).

1950

- D.P.R. 29 APRILE 1950. - *Avviamento al lavoro degli addetti alla monda, trapianto, taglio e raccolta del riso* (Gazz. Uff. 12 maggio 1950, n. 109) pag. 197
- L. 26 AGOSTO 1950, N. 860. - *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253) . . . pagg. 227 (art. 24), 234, 235 (art. 3), 236 (artt. 4, 5), 237 (artt. 6, 9), 239 (art. 14), 240, 242, 251, 252.
- L. 12 DICEMBRE 1950, N. 986. - *Divieto di licenziamento delle lavoratrici madri gestanti e puerpere* (Gazz. Uff. 20 dicembre 1950, n. 291) pag. 228

1951

- L. 23 MAGGIO 1951, N. 394. - *Conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 15 giugno 1951, n. 134) . . . pag. 228

1952

- L. 15 NOVEMBRE 1952, N. 1904. - *Modificazioni all'articolo 24 della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 10 dicembre 1952, n. 286) . pag. 228

1953

- D.P.R. 21 MAGGIO 1953, N. 568. - *Regolamento per l'attuazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro* (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184) pagg. 228, 250 (art. 16)

1954

- L. 6 AGOSTO 1954, N. 858. - *Approvazione delle tabelle nazionali di qualifiche del personale dei pubblici servizi di trasporto in concessione* (Gazz. Uff. 24 settembre 1954, n. 220) pagg. 171, 173
- L. 20 DICEMBRE 1954, N. 1181. - *Delega al Governo per la emanazione delle norme relative al nuovo Statuto degli impiegati civili e degli altri dipendenti dello Stato* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1954, n. 296) pag. 179 (art. 9)

1955

- L. 19 GENNAIO 1955, N. 25 - *Disciplina dell'apprendistato* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36) pag. 46 (art. 2)
- D.P.R. 19 MARZO 1955, N. 520. - *Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale* (Gazz. Uff. 1° luglio 1955, n. 149) pag. 222 (artt. 30, 31)
- L. 2 MAGGIO 1955, N. 404. - *Istituzione della classe VIII-bis e della corrispondente qualifica di bigliettaio scelto nelle tabelle nazionali (allegato B) delle qualifiche del personale dei pubblici servizi di trasporto in concessione, approvate con la legge 6 agosto 1954, n. 858* (Gazz. Uff. 23 maggio 1955, n. 117) pag. 173

1956

- D.P.R. 7 GENNAIO 1956, N. 164. - *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni* (Gazz. Uff. 31 marzo 1956, n. 78, Suppl. ord.) pag. 212

- D.P.R. 20 MARZO 1956, N. 321. - *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, Suppl. ord. - v. Avviso di rettifica in Gazz. Uff. 11 giugno 1956, n. 142) pag. 212
- L. 22 MAGGIO 1956, N. 741. - *Ratifica ed esecuzione delle Convenzioni numeri 100, 101 e 102 adottate a Ginevra dalla 34^a e 35^a Sessione della Conferenza generale della Organizzazione Internazionale del Lavoro* (Gazz. Uff. 27 luglio 1956, n. 186, Suppl. ord.) . . pag. 265

1958

- L. 4 FEBBRAIO 1958, N. 23. - *Norme per il conglobamento e perequazioni salariali in favore dei portieri ed altri lavoratori addetti alle pulizie e custodia di stabili urbani* (Gazz. Uff. 15 febbraio 1958, n. 40) pag. 272
- L. 13 MARZO 1958, N. 264. - *Tutela del lavoro a domicilio* (Gazz. Uff. 9 aprile 1958, n. 85) pag. 321

1959

- L. 14 LUGLIO 1959, N. 741. - *Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori* (Gazz. Uff. 18 settembre 1959, n. 225) pag. 59 (art. 5)

1960

- D.P.R. 14 LUGLIO 1960, N. 1011. - *Norme sui licenziamenti individuali dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali* (Gazz. Uff. 29 settembre 1960, n. 239, Suppl. ord.) pag. 61

1962

- L. 18 APRILE 1962, N. 230. - *Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato* (Gazz. Uff. 17 maggio 1962, n. 125) . . pagg. 252, 253

1963

- L. 9 GENNAIO 1963, N. 7. - *Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860, concernente la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 30 gennaio 1963, n. 27) . . . pagg. 253, 257, 328
- L. 9 FEBBRAIO 1963, N. 66. - *Ammissione della donna ai pubblici uffici e alle professioni* (Gazz. Uff. 19 febbraio 1963, n. 48) . . pag. 275

ATTI INTERNAZIONALI

1951

CONVENTION N. 100, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale (29 giugno 1951) . . . pagg. 205, 262, 264, 265, 268, 269, 270, 271, 273, 274, 275, 276, 292, 307, 308, 312, 331, 332.

RECOMMANDATION N. 90, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale (29 giugno 1951) . . . pagg. 266, 273, 274, 275.

1952

CONVENTION N. 103, concernant la protection de la maternité (28 giugno 1952) . . . pag. 234

RECOMMANDATION N. 95, concernant la protection de la maternité (28 giugno 1952) . . . pag. 234

1957

TRATTATO DELLA COMUNITÀ ECONOMICA EUROPEA (25 marzo 1957) . . .
. . . pagg. 276 (art. 119), 307, 312, 331, 332, 333

INDICE GENERALE

DELIBERAZIONE ISTITUTIVA (<i>finalità della Inchiesta</i>)	Pag.	3
COMPOSIZIONE della Commissione parlamentare	»	3
COMPOSIZIONE delle Segreterie	»	4
LETTERA DI PRESENTAZIONE del Presidente, on. Leopoldo Rubinacci	»	5
PUBBLICAZIONE dei risultati della Inchiesta, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica	»	14
COLLANA DELLE RELAZIONI E COLLANA DEI DOCUMENTI (<i>elenco dei volumi</i>)	»	14
CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI	»	15
1. - <i>impostazione della pubblicazione</i>	»	15
2. - <i>distribuzione della materia</i>	»	16
3. - <i>note</i>	»	17
4. - <i>tabelle</i>	»	18
5. - <i>abbreviazioni</i>	»	18
AUTORI del volume (relatori, collaboratori, consulente tecnico, esperti, coordinatore)	»	20

INDICE SOMMARIO	Pag. 23
QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE	» 27
<i>Capitolo I.</i> - L'inquadramento dei lavoratori e le loro qualifiche	» 29
<i>Capitolo II.</i> - L'inquadramento dei lavoratori nella realtà aziendale	» 63
<i>Capitolo III.</i> - Le assunzioni e le qualifiche dei lavo- ratori	» 86
<i>Capitolo IV.</i> - I mutamenti ed i cumuli di mansioni .	» 100
<i>Capitolo V.</i> - I declassamenti ed i passaggi a mansioni inferiori	» 123
<i>Capitolo VI.</i> - Gli interventi delle commissioni interne e le vertenze sindacali in materia di inquadramento	» 140
<i>Capitolo VII.</i> - Le dichiarazioni delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria . .	» 153
<i>Capitolo VIII.</i> - Le conclusioni della Commissione parla- mentare di inchiesta in materia di qualifiche e carriera del lavoratore .	» 181
TRATTAMENTO E TUTELA DELLE LAVORATRICI	» 189
<i>Capitolo I.</i> - Il lavoro femminile in Italia	» 191
<i>Capitolo II.</i> - La tutela della donna lavoratrice . .	» 203
<i>Capitolo III.</i> - La tutela della maternità	» 227

Capitolo IV. - Il trattamento salariale	Pag. 259
Capitolo V. - Le conclusioni della Commissione parla- mentare di inchiesta sul trattamento e tutela delle lavoratrici	» 322
INDICE DELLE TABELLE	» 337
INDICE ANALITICO	» 339
INDICE DEI NOMI	» 357
INDICE LEGISLATIVO	» 371

Tipografia della Camera dei Deputati
1963