

(N. 2336)

SENATO DELLA REPUBBLICA

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa dei Senatori **CASADEI, BITOSSI, DELLA SETA, LABRIOLA, SINFORIANI, CERRUTI, FABBRI, PUTINATI, CASTAGNO, LOCATELLI, MANCINELLI, ROLFI, SAPORI, ALUNNI PIERRUCCI, MINIO, BEI Adele, CARMAGNOLA, MERLIN Angelina, TIGNINO, MANCINI, ROVEDA, BOSI, BOLOGNESI, FIORE, FLECCHIA, LEONE, LI CAUSI, MASSINI, MARIANI, PALUMBO Giuseppina, MONTAGNANI, MONTAGNANA Rita, MORANDI, NEGRO, MOSCATELLI, SPANO, VOCCOLI**

COMUNICATA ALLA PRESIDENZA L' 8 MAGGIO 1952

Applicazione della parità di diritti e della parità delle retribuzioni per un pari lavoro.

ONOREVOLI SENATORI. — I presentatori del progetto di legge che questa relazione brevemente illustra, hanno inteso creare lo strumento indispensabile alla pratica applicazione delle norme fissate dall'articolo 37 della Costituzione.

Con l'approvazione, da parte del Parlamento della Repubblica, della legge per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, già un primo passo è stato compiuto nella direzione segnata dalla Costituzione al fine di consentire alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La mancata emanazione del regolamento di applicazione della legge, tuttora allo studio del Ministero del Lavoro — dopo due anni dall'approvazione della legge stessa — ha impedito finora che la volontà espressa dal Parlamento si realizzasse pienamente nei fatti, obbligando le lavoratrici

madri a nuove lotte per ottenere quanto disposto dalla legge. Resta il fatto che in quella occasione il Parlamento dimostrò con un voto quasi unanime, di comprendere il senso profondamente sociale e umano dell'articolo della Costituzione che tutela quelle categorie di lavoratori, giovani e donne, le quali più di qualsiasi altra abbisognano di vigile cura.

L'articolo 37 dispone però che, oltre a tale assistenza, debbono essere garantiti i fondamentali diritti della donna lavoratrice.

La Costituzione fissa anche che, a parità di lavoro, sia garantita alla donna lavoratrice parità di retribuzione. La stessa norma viene fissata per i giovani lavoratori.

È superfluo rilevare la profonda ingiustizia dell'attuale situazione e ricordare come tale norma non venga in Italia rispettata nè per quanto riguarda il lavoro delle donne, nè per quanto riguarda il lavoro minorile.

È certo che a nessuno sfuggirà la necessità e l'urgenza di dare applicazione anche a questa norma costituzionale e come da ogni punto di vista un progetto di legge concernente l'applicazione del principio costituzionale di un uguale salario per un uguale lavoro, indipendentemente da ogni discriminazione di sesso, assuma una grande importanza.

Le premesse ideologiche di tale principio, il suo alto significato umano e sociale e i benefici effetti che esso — una volta introdotto nella nostra legislazione — porterà nel campo dello sviluppo e dell'economia italiana in generale e in particolare nell'elevamento del reddito medio individuale e familiare e quindi nell'aumento complessivo della ricchezza nazionale, sono ormai i punti di approdo di un dibattito svoltosi per mezzo secolo in tutti i paesi civili del mondo e rappresentano, più ancora che il riconoscimento di un diritto imposto dalla lunga, tenace e sovente eroica lotta delle masse lavoratrici, una nobile conquista della coscienza sociale e della esigenza di giustizia, di libertà e di vera democrazia che animano i popoli nella loro costante ascesa verso forme sempre più progredite di benessere individuale e collettivo.

Certo sarebbe interessante dare uno sguardo di insieme alla voluminosa documentazione, tecnica, scientifica, letteraria e politica accumulatasi nel tempo e seguirne lo sviluppo attraverso le discussioni, conferenze, congressi, agitazioni e soprattutto attraverso le lotte condotte dalle masse, ma ciò porterebbe lontano assai, anche per la impossibilità pratica di enucleare la questione dal complesso delle rivendicazioni avanzate dai lavoratori — uomini e donne, giovani e adulti — a mano a mano che nelle condizioni del sistema di produzione capitalistico maturava la coscienza della sempre maggiore importanza sociale e collettiva del lavoro.

Non ci pare, comunque, essenziale un'indagine di tale natura, tanto più che riteniamo acquisiti da parte di tutti i partiti — non diciamo progressivi, ma semplicemente moderni — che attualmente si muovano sulla scena politica italiana e da parte di quanti, singolarmente, hanno responsabilità politiche, i principi fondamentali su cui si basano le aspirazioni di giustizia dei lavoratori e, tra

esse, quella della completa liberazione delle lavoratrici dagli assurdi complessi di inferiorità lasciati loro in eredità da epoche ormai definitivamente superate.

Con ciò non vogliamo affatto affermare che la somma dei pregiudizi, dei dubbi e delle prevenzioni sia soltanto un ricordo del passato.

Nè ci nascondiamo il prevedibile contrasto alla presente legge di determinati settori i quali riterranno, del tutto erroneamente, lesi i loro materiali interessi.

Crediamo però di avere il diritto di ritenere che si tratti di minoranze arretrate e incapaci di comprendere e assimilare, sia pure in ritardo, l'avvenuta maturazione di determinati problemi sociali, oppure di gruppi padronali la cui miopia e la cui grettezza fa deformare le cose in modo da vedere un danno là dove in realtà esiste un vantaggio, e in modo da considerare nocivo ai propri interessi un principio che in effetti risulta benefico ai loro, oltre che agli interessi dei lavoratori.

D'altra parte, il Paese vuole mettersi al passo col progresso, e il Parlamento — che è l'espressione della collettività nazionale — ha l'obbligo di interpretare e soddisfare tale volontà. I ritardatari e i miopi non sono mai stati motore della storia, ma remora e ostacolo al suo inevitabile decorso.

L'interesse nazionale, per chiunque voglia esaminare la questione con obiettività anche da questo punto di vista, corrisponde esattamente alle rivendicazioni femminili. Equiparare i salari delle lavoratrici, elevandoli allo stesso livello dei salari maschili, vuol dire aumentare notevolmente il monte complessivo delle retribuzioni, vuol dire elevare il reddito individuale e familiare di milioni di famiglie, vuol dire aumentare le capacità di acquisto — quindi di consumo — delle masse popolari; vuol dire aumentare la produzione, vuol dire assorbire mano d'opera disoccupata, e in definitiva tonificare l'intera economia del Paese.

Del resto, l'inferiore salario percepito da ben un milione e mezzo di lavoratrici dell'industria e del settore privato, non è economicamente giustificato, perchè, in linea generale, la loro prestazione anche in valore di produzione è assolutamente pari a quella del lavoro maschile. Ed è proprio per ciò che sarebbe del tutto arbi-

trario, o quanto meno erroneo, sostenere che la uguaglianza dei salari senza discriminazione di sesso porterebbe ad un aumento dei costi e conseguentemente dei prezzi. Nessun aumento ciò comporterebbe, nè nel settore del mercato interno e neanche sul terreno della concorrenza internazionale in quanto — come si dimostrerà nel seguito della presente relazione — nei principali paesi civili o esiste già la perfetta uguaglianza delle retribuzioni: come nel caso dell'U.R.S.S., della Repubblica Democratica Tedesca, della Francia, della Polonia, dell'Ungheria, della Romania, della Bulgaria, della Cecoslovacchia; oppure le differenze di salario che ancora esistono sono molto meno sensibili che in Italia, come nel caso dell'Inghilterra, degli Stati Uniti d'America, ecc.

In definitiva, la integrale applicazione del principio dell'uguale salario potrà, sì, ridurre di qualche poco i profitti degli industriali retrogradi; ma in nessun caso potrà avere negative ripercussioni sulla economia del Paese, chè, anzi, è conseguenza prevedibile l'allargamento del ciclo produttivo e il pieno sviluppo di tutte le forze sociali a disposizione della Nazione.

Noi ci auguriamo perciò che ancora una volta, come già avvenne in occasione dell'approvazione della legge per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si stabilisca nuovamente in Parlamento quella unità che si manifestò in sede costituzionale, al fine di permettere che il nostro Paese dimostri ancora una volta di essere, per volontà del Popolo, tra le Nazioni civili che si sono poste, nell'immediato dopo guerra, alla testa dell'umano progresso.

LA LOTTA DELLE DONNE PER LA PARITÀ DEL SALARIO.

« Uguale salario per uguale lavoro » non è, ovviamente, una formula nata per caso o scaturita dall'intelletto o dall'umanitarismo di un sociologo, o di un filosofo, o di un sindacalista. È un principio che affiora, si sviluppa e si impone con l'accrescimento dell'industrializzazione di quasi tutti i settori produttivi della moderna società e con la lotta contro l'oppressione e lo sfruttamento.

Via via che la vecchia struttura paternalistica e feudale, essenzialmente basata sulla produzione individuale, veniva spezzata dall'affermarsi della macchina e del lavoro collettivo ed associato dell'industria — dando luogo a una vera rivoluzione economica, alla scomparsa di alcune classi, all'affermarsi di altre e al nascere di altre ancora — masse femminili sempre più ingenti venivano immesse nel processo della produzione accanto a quelle maschili. E, progressivamente, alle donne venivano affidati lavori di sempre maggiore impegno, pur considerandole ancora secondo la vecchia mentalità paternalistica e feudale, inferiori all'uomo. Comoda teoria, questa, che in definitiva si traduceva per i padroni nell'aurea formula « a uguale lavoro, disuguale salario ».

Ma, come abbiamo accennato, a mano a mano che le donne entravano direttamente nel ciclo produttivo e dimostravano la piena capacità di sapere egregiamente assolvere i compiti, anche i più difficili, maturava parallelamente l'esigenza di abbattere le barriere artificiosamente elevate fra i due sessi e l'esigenza di una completa liberazione, non soltanto sul piano umano, ma anche su quello del diritto alla parità di trattamento economico, giuridico, politico, ecc.

Partiti e movimenti politici, organizzazioni sindacali, associazioni di vario tipo sorte in quasi tutti i Paesi civili del mondo, interpretarono tali esigenze e secondarono la lotta delle donne ponendo le loro giuste rivendicazioni come uno degli obiettivi essenziali della lotta generale per l'emancipazione totale delle forze del lavoro. E si può dire che oggi non c'è più nessuno — che nutra sentimenti democratici e abbia vivo il senso della dignità e della persona umana — il quale non accetti il principio della uguaglianza di diritti tra uomini e donne e dell'uguaglianza di trattamento economico per uguale lavoro, e non approvi la pratica applicazione di tali principi. Soltanto determinate forze sociali continuano a resistere sulle vecchie posizioni unicamente in nome di interessi egoistici, di malintesa concezione sociale o per incapacità di penetrare lo spirito del nostro tempo.

Il che significa che la lotta non è ancora

finita nonostante i passi in avanti compiuti in misura più o meno ampia dai diversi Paesi.

LA DONNA E LE SUE CONDIZIONI IN ALCUNI STATI DI DIVERSA STRUTTURA.

Ci sembra interessante esaminare, dal punto di vista della questione in oggetto, quale è la situazione attuale in alcuni Paesi, scelti per disparità di condizioni e di ordinamenti giuridici.

Inghilterra.

In Inghilterra — Paese che per primo attuò nel secolo scorso la grande rivoluzione industriale — la lotta per l'uguaglianza della retribuzione iniziò intorno al 1870 ed ebbe sviluppo sempre crescente, fino a culminare in una esplicita richiesta, presentata nel 1919 da una Commissione femminile al Gabinetto di guerra, a favore delle lavoratrici dell'industria. La Camera dei Comuni approvò nel 1920 il principio dell'uguale salario.

La realizzazione di esso però non è stata completa. Avendo le donne rimpiazzato anche in Inghilterra, durante la guerra, gli uomini nelle varie branche industriali e nei lavori anche i più qualificati, al termine del conflitto la questione tornò ad essere posta in primo piano.

La Conferenza del Labour Party, nel 1947, votò a grande maggioranza una risoluzione in favore dell'assoluta uguaglianza dei salari e il Congresso sindacale del 1948 confermò quella risoluzione.

Il movimento per l'applicazione del principio legalmente approvato fin dal 1920 continua oggi in forma organizzata e consegue gradualmente sempre maggiori successi i quali, d'altro lato, vanno considerati anche rispetto al livello fortemente più elevato dei salari inglesi in confronto a quelli corrisposti in Italia.

Polonia.

Tutti indistintamente i contratti collettivi di lavoro realizzano conseguentemente il principio: « a uguale lavoro, uguale salario ».

Germania.

L'attuale divisione del territorio tedesco ha determinato disparità di trattamento nei riguardi delle donne lavoratrici.

Nella città di Berlino, sottoposta ad occupazione internazionale, fu pubblicato nel 1946 un decreto che riconosceva il principio del salario uguale per uguale lavoro, senza però renderne obbligatoria l'applicazione. Nel solo settore sovietico questo principio fu messo in pratica nel 1948. Nella Repubblica popolare democratica tedesca, le donne, a seguito di un'ordinanza delle autorità militari sovietiche, sono pagate, fin dal 1946, allo stesso tasso di salario degli uomini.

Nella Germania occidentale, i testi costituzionali dei vari Stati contengono tutti, sebbene variamente formulato, il principio dell'uguale salario per uguale lavoro. Esso tuttavia non ha forza di legge per la sua applicazione concreta ed è solo con la lotta che le lavoratrici — anche per la notevole forza dei Sindacati — hanno vinto in numerosi casi la loro battaglia.

Cuba.

La Costituzione della Repubblica cubana in vigore dal 1940, stabilisce all'articolo 20 l'uguaglianza assoluta tra uomo e donna nei settori politico, economico, sociale e civile, e prescrive che « tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge. La Repubblica non riconosce nè eccezioni nè privilegi ». Per rendere più esplicita questa dichiarazione democratica aggiunge che « ogni discriminazione per motivi di sesso, di razza, colore, classe o altro, che minaccia la dignità umana, è dichiarata illegale e punibile ».

La situazione giuridica della donna nella Repubblica cubana in quanto fattore della produzione, può essere così riassunta: il diritto a uguale salario per un uguale lavoro è riconosciuto dalla Costituzione e dalla legge, ed è regolato da un apposito decreto il quale prevede anche la proibizione dell'impiego della donna nei lavori pericolosi o malsani, nonché l'obbligo per le aziende padronali di accordare loro talune facilitazioni per l'esecuzione dei loro compiti e delle loro attività.

Romania.

La Costituzione garantisce, e la legge applica, il principio dell'uguale salario per uguale lavoro. Anche per questo il numero delle donne lavoratrici è enormemente aumentato in confronto all'anteguerra e la percentuale delle donne che entrano nei più svariati rami della produzione, cresce senza posa.

India.

Non è riconosciuta la norma dell'uguale salario per uguale lavoro e in generale le donne ricevono i tre quarti del salario maschile. Esistono discriminazioni tra nubili e maritate: queste ultime infatti vengono licenziate quando sono in stato di gravidanza. Nessuna assicurazione sociale è garantita alle donne e tutte le professioni non sono per esse accessibili: per esempio è interdetto il loro lavoro nelle officine metallurgiche. Anche in India, specialmente in questi ultimi anni, il movimento femminile acquista rapidamente terreno e avanza le proprie rivendicazioni: i diritti uguali a quelli degli uomini in quanto cittadini e in tutti i settori della vita politica, economica e sociale; un uguale statuto, il riconoscimento del principio « uguale salario per uguale lavoro », l'uguaglianza di trattamento per le assicurazioni sociali.

C'è per altro da porre in rilievo che in linea di massima le donne, anche per tradizioni di carattere religioso, non sono molto numerose nell'attività industriale, mentre si occupano prevalentemente di lavori agricoli e a domicilio.

Argentina.

Esiste la disuguaglianza dei salari, la quale è stata perfino accettata e sancita nei contratti firmati dai rappresentanti sindacali di tutte le industrie. Dai dati di alcune fabbriche — « Blanca, Segra, Amour » — risulta che le lavoratrici sono pagate, a seconda della rispettiva categoria, in ragione del 55, 66, 68 per cento del salario maschile per uguale lavoro. Da notare che le operaie argentine rappresentano il 40 per cento dell'intero proletariato del Paese.

Tutto ciò risente della politica attuata dal Governo argentino, la cui delegazione all'Assemblea delle Nazioni Unite si è opposta a che venga espressamente formulato l'obbligo di pagare un uguale salario per un uguale lavoro.

Ungheria.

Questo Paese ha realizzato grandi progressi nel settore sociale. Prima della guerra non esistevano donne con mansioni dirigenti nei settori economici ed era raro che esse raggiungessero una qualsiasi semplice qualifica. Generalmente, non erano neanche accettate come apprendiste in certi rami dell'industria metallurgica e poligrafica. Era l'industria tessile quella che occupava, e che occupa tuttora, una maggioranza di donne (circa il 68 per cento delle maestranze).

Il salario femminile in tutte le industrie era del 30-35 per cento inferiore a quello degli uomini.

Ora la situazione è radicalmente cambiata. I più vari rami di attività sono diventati accessibili alle donne, le quali sono in massima parte specializzate e qualificate, e la loro uguaglianza è stata sancita nel 1945 con l'applicazione del principio dell'uguale salario per uguale lavoro.

Dal mese di dicembre 1951 il nuovo Codice del Lavoro, alla cui compilazione hanno grandemente contribuito i Sindacati, specifica che « tutti i cittadini hanno diritto a una retribuzione pari alla qualità e quantità del lavoro prestato (articolo 1 — parte 2^a) » e sancisce la piena uguaglianza delle donne, soprattutto per ciò che concerne il salario, con gli uomini, pur vietando « l'impiego delle donne in lavori che possono avere per esse, a causa della loro costituzione fisiologica, delle conseguenze dannose (articolo 9, paragrafo 94) ».

Australia.

Nonostante che nel Codice civile australiano esista ancora una norma che consente di pagare alle donne un salario che può essere solo il 54 per cento del salario maschile, nella maggioranza delle industrie il livello dei salari femminili è ora superiore, e vi sono già molte categorie in cui la retribuzione è uguale. Ci sono ancora diversi pregiudizi da vincere e

vi sono diverse resistenze da superare: per questo la lotta delle donne si è intensificata specie dopo la recente guerra durante la quale esse hanno dato un grande contributo in tutti i settori e particolarmente in quello della produzione.

Brasile.

Il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne è sancito dalla Costituzione del Brasile del 1946 ed è regolato per legge, ma è ancora difficile applicarlo nella pratica. La donna è tuttora soggetta a restrizioni della sua capacità legale, che si traducono in limitazioni della sua libertà. Questa situazione è determinata, tra l'altro, dalla struttura politico-economica del Brasile, col suo scarso sviluppo industriale, il predominio della vita agricola nelle sue forme più primitive, la esistenza di pregiudizi, concezioni e principi feudali sorpassati, l'analfabetismo, la cui proporzione è del 70 per cento e che è quasi totale tra le contadine, e la dipendenza economica della donna nei confronti dell'uomo.

Cecoslovacchia.

I diritti della donna sono garantiti dalla nuova Costituzione del 1948. La donna ha ottenuto un salario uguale per un uguale lavoro e la legge viene integralmente applicata. Dopo l'entrata in vigore di tale legge il guadagno delle donne nell'agricoltura è aumentato di 7 volte e mezzo, mentre nell'industria i salari sono triplicati ed aumentano in ragione dell'accrescimento della qualifica e della produzione delle donne. I pregiudizi sull'emancipazione femminile sono caduti grazie all'applicazione del principio dell'uguale salario ed oggi le donne hanno la possibilità di scegliere una professione e una specializzazione secondo le loro capacità ed i loro desideri.

Francia.

La Costituzione del 1946 riconosce l'uguaglianza dei diritti della donna in tutti i campi. Da tempo le donne francesi lottavano negli stabilimenti, negli uffici, nei negozi per poter eliminare la sperequazione dei salari femminili e subito dopo la guerra ebbero luogo numero-

sissime manifestazioni fino a che il Ministro del lavoro, Ambroise Croizat, emise il 30 luglio 1946 un decreto che sanciva la parità delle retribuzioni.

Tale parità venne peraltro applicata soltanto alle lavoratrici dell'industria e del commercio, in quanto il Ministero dell'agricoltura rifiutò di prendere analoga disposizione per le operaie agricole.

Lo statuto che stabilisce l'uguaglianza senza discriminazione di sesso, sia nel collocamento che per i salari, per le promozioni e per l'accesso a tutti gli impieghi, fu poi votato all'Assemblea nazionale e generalmente applicato. Ciò nonostante è da rilevare che i diritti delle donne vengono nuovamente posti in discussione. Per esempio, in seno all'Organizzazione delle Nazioni Unite, il rappresentante francese ha votato contro una proposta sovietica così formulata: « Ogni persona, senza distinzione di razza, di nazionalità e di sesso ha diritto ad un uguale salario per un uguale lavoro », e ciò sebbene la Costituzione della Repubblica francese contenga esplicitamente il principio dell'« uguale salario per uguale lavoro ».

L'uguaglianza dei salari è continuamente rimessa in questione e i datori di lavoro cercano di ristabilire le distanze specie tra le qualificate, ma fino ad oggi i loro sforzi non hanno avuto alcun successo.

U.R.S.S.

Le donne godono di uguali diritti nella retribuzione del lavoro per qualsiasi impiego. Da lungo tempo ciò è applicato nella pratica così come prescrivono la Costituzione e le leggi sovietiche. Le donne possono raggiungere tutti i posti di responsabilità.

Bulgaria.

La nuova Costituzione bulgara è stata approvata dal Parlamento nel dicembre del 1947. Per quanto concerne gli uguali diritti della donna, l'articolo 72 dice: « La donna è uguale all'uomo in tutti i campi: economico, sociale, culturale, civile e politico. Questa uguaglianza di diritti è realizzata con la garanzia del diritto al lavoro, al riposo, alla cultura, all'istruzione ».

La legge del 9 settembre 1944 già stabiliva la uguaglianza delle donne abolendo tutte le vecchie leggi.

Gli uguali diritti delle donne, immediatamente applicati, hanno fatto sì che esse apportassero alla produzione una grande energia e un crescente contributo. Il numero delle donne lavoratrici è molto aumentato; nell'industria tessile e nella produzione del tabacco il numero delle lavoratrici è oggi il doppio di quello degli uomini.

* * *

Da questo esame delle condizioni delle donne in alcuni Stati che rappresentano tre diversi stadi di progresso sociale, si può in linea di massima rilevare che:

1° Nei Paesi arretrati nello sviluppo sociale, le condizioni delle donne sono ancora o di fatto, oppure di fatto e giuridicamente, fortemente sperequate rispetto a quelle maschili.

2° Nei Paesi che hanno un ordinamento sociale progredito, anche se tuttora basato sull'iniziativa o sul profitto privato, il trattamento economico della donna è molto simile, o, come in Francia, uguale a quello degli uomini.

3° Nei Paesi in cui l'evoluzione sociale è arrivata al suo punto più avanzato, la donna non solo ha un trattamento pari a quello dell'uomo, ma ha tutte le possibilità, e di fatto queste si realizzano, per poter raggiungere posizioni superiori.

GLI ORGANISMI INTERNAZIONALI

E LA QUESTIONE DELL'UGUALE SALARIO.

L'« *Organisation Internationale du Travail* ».

Il movimento generale in favore della piena parità di diritto delle donne, non poteva non giungere a interessare anche le organizzazioni che in modo specifico si occupano di problemi sociali e di problemi di lavoro. Tutte, nessuna esclusa, le organizzazioni sindacali hanno infatti ribadito, nei congressi nazionali e in quelli internazionali, la necessità di stabilire e di applicare, una volta per sempre, il principio dell'uguale salario. È superfluo ci-

tare mozioni, deliberazioni, proposte contenute nelle relazioni e nei verbali di infinite riunioni di tale genere tenutesi in tutti i Paesi del mondo.

Non sarà invece inutile soffermarsi brevemente sul lavoro svolto in questa materia in seno all'O.I.T. (*Organisation Internationale du Travail*) che, come è noto, è « una istituzione di diritto pubblico internazionale, funzionante sotto il controllo dei rappresentanti dei Governi degli Stati associati e delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Essa ha lo scopo di promuovere nel mondo la giustizia sociale, e, a questo fine, studia i diversi problemi relativi al lavoro, fissa delle regole costituenti una base internazionale minima, e controlla la loro applicazione nei diversi Paesi ».

Le decisioni delle Conferenze dell'O.I.T. non hanno forza di legge. Tuttavia i Governi hanno l'obbligo di sottomettere i testi adottati, al potere legislativo dei loro Paesi. Allorché la competente autorità di un Paese approva una convenzione, il Governo è tenuto ad applicarne le disposizioni.

È altrettanto noto che, in virtù dell'accordo approvato dalla Conferenza di Montreal e successivamente dall'Assemblea delle Nazioni Unite, l'*Organisation Internationale du Travail* fa parte dell'O.N.U. in qualità di Ente specializzato.

Orbene, l'O.I.T. dopo aver affidato ad una apposita Commissione il compito di discutere la questione dell'uguaglianza della retribuzione tra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile, ha approvato, nella Conferenza tenutasi a Ginevra il 6 giugno 1951, una Convenzione internazionale denominata « Convenzione sulla uguaglianza delle remunerazioni » la quale contiene alcune affermazioni di grande interesse.

Non solo, ma recentemente questo principio è stato solennemente e ulteriormente affermato dalla Commissione per la condizione della donna del Consiglio economico e sociale dell'O.N.U., in una risoluzione del 31 marzo 1952 che dice: « le donne debbono avere accesso a tutti gli impieghi, mestieri e carriere allo stesso titolo degli uomini » mentre il progetto di Convenzione elaborato dalla Commissione stessa, fissa che: « le donne avranno, a parità di condizioni, lo stesso diritto degli uomini di occupare

tutti i posti e di espletare qualsiasi funzione pubblica stabilita in virtù della legislazione nazionale ».

Ciò dimostra come ormai il problema sia maturo in tutte le Nazioni civili e come, dal terreno della enunciazione di principio, sia ormai tempo di passare a quello delle concrete realizzazioni.

E la Convenzione è tanto più importante in quanto è stata discussa, elaborata e approvata dai rappresentanti autorizzati dei vari Governi, dai rappresentanti dei datori di lavoro e dai rappresentanti dei lavoratori. Fra l'altro la Convenzione definisce il termine « remunerazione » nel senso che questa deve essere intesa come « comprensiva del salario o trattamento ordinario di base o minimo, e di quant'altro pagato direttamente o indirettamente, in danaro o in natura, da parte del datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo ». E dichiara inoltre che l'espressione relativa all'uguaglianza della remunerazione, va riferita alle quote di remunerazione fissate senza discriminazione di sesso.

Inoltre la Convenzione contiene le seguenti affermazioni:

ogni Stato membro deve assicurare l'applicazione a tutti i lavoratori del principio dell'uguaglianza della remunerazione. Tale applicazione verrà eseguita sia a mezzo della legislazione nazionale, sia con le convenzioni collettive esistenti fra datori di lavoro e lavoratori, sia con una combinazione di questi diversi mezzi;

ogni Stato membro collaborerà con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, per dare effetto alle disposizioni della Convenzione.

In aggiunta alla Convenzione, la Conferenza ha approvato una « raccomandazione » in cui, fra l'altro, è detto che gli Stati membri dovranno prendere appropriate misure al fine di assicurare l'applicazione del principio della uguaglianza di remunerazione anche alle persone impiegate nei servizi e organizzazioni della pubblica amministrazione, a quelle delle amministrazioni dello Stato, delle provincie, dei comuni, ecc., nonché a quelle delle industrie e servizi in cui i salari sono fissati da autorità pubbliche e sottoposte a controllo.

La « raccomandazione » aggiunge che per facilitare l'applicazione del principio della uguaglianza della remunerazione, devono essere prese misure intese ad aumentare il rendimento delle lavoratrici, e, particolarmente, assicurare ai lavoratori d'ambo i sessi facilitazioni uguali in materia di orientamento e formazione professionale e di collocamento, servizi sociali che rispondano ai bisogni delle lavoratrici operaie, di quelle che hanno carichi di famiglia, uguaglianza fra uomini e donne in quanto all'accesso alle diverse professioni.

LA « FEDERATION SYNDICALE MONDIALE » E L'O.N.U.

Anche la « Federation Syndicale Mondiale » (F. S. M.) non ha mai cessato di lottare per la soluzione rapida del problema. Già nel 1948 essa consegnò al Consiglio economico e sociale dell'O.N.U. una memoria concernente il riconoscimento da parte di quella organizzazione del principio « a uguale lavoro, uguale salario » come regola da applicarsi in tutta la sua estensione.

Con ciò la F.S.M. si fece la legittima portavoce delle molte organizzazioni e movimenti che hanno ascoltato la voce della donna, reclamando la uguaglianza dei diritti e delle libertà, il rispetto della personalità della donna, l'uguaglianza di responsabilità che accompagna la libertà. E fu anche per questo che le Nazioni Unite hanno dichiarato solennemente nel preambolo della Carta: « Noi, Popoli delle Nazioni Unite, siamo risolti a proclamare di nuovo la nostra fede nei diritti fondamentali dell'uomo, nella uguaglianza dei diritti degli uomini e delle donne ». E la Carta va oltre l'affermazione della sua fede in un principio. Essa ne reclama l'applicazione e dichiara all'articolo 36: « Le Nazioni Unite favoriranno il rispetto universale ed effettivo dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali per tutti, senza distinzione di razza, di sesso, di lingua e di religione ».

La Commissione dei diritti dell'Uomo del Consiglio economico-sociale dell'O.N.U. adottò infatti una risoluzione presentata dalla Polonia in cui si chiede agli Stati associati di

accordare alle donne gli stessi diritti dell'uomo per ciò che concerne l'impiego e la remunerazione e, di conseguenza, il diritto alle agevolazioni, alle assicurazioni sociali, alla formazione professionale.

IL CONGRESSO INTERNAZIONALE DELLA C.I.S.L.

Anche in occasione del Congresso Internazionale della C.I.S.L. tenutosi a Milano nel giugno del 1951, si è riaffermato il principio della uguaglianza di diritti tra uomini e donne. Non solo, ma nella mozione n. 9 si è solennemente precisato che il principio: « a uguale lavoro, uguale salario » costituisce uno dei diritti sociali fondamentali.

LE DIFFERENZE DI SALARIO FRA UOMINI E DONNE NEI DIVERSI PAESI.

A conclusione di questo breve esame della lotta condotta nei vari Paesi per l'applicazione del principio: « a uguale lavoro, uguale retribuzione » e sulla situazione oggi esistente in campo internazionale, consideriamo utile esaminare fin d'ora attraverso alcuni dati comparativi, le ripercussioni che potrebbe avere per l'industria italiana di esportazione l'aumento dei salari femminili che dovrà seguire l'approvazione della presente proposta di legge.

Ci limiteremo a dare alcuni esempi validi di dati forniti dallo stesso Bureau International du Travail.

Già nel 1938 negli Stati Uniti, per la filatura del cotone, i salari medi orari per le donne erano il 98 per cento di quelli maschili nel Nord e per il 92 per cento nel Sud. Così in Svizzera erano il 95 per cento nel 1938. Dai dati forniti sempre dal B.I.T. per la tessitura di cotone, il salario femminile in Inghilterra sarebbe addirittura, dal 1947 in poi il 100 per cento di quello maschile, così nel Belgio e nell'Arizona. Negli Stati Uniti, nel 1949 riscontriamo il 98 per cento al Nord e il 97 per cento al Sud, e l'85 per cento in Argentina, sempre per la tessitura di cotone.

Se poi consideriamo non più soltanto lo scarto esistente tra le paghe femminili e le paghe maschili, ma confrontiamo il livello medio di paghe esistenti (sempre nell'industria

tessile) nei Paesi la cui concorrenza più ci potrebbe in questo settore preoccupare, vediamo che il nostro Paese si trova tra quelli aventi il livello più basso delle retribuzioni:

SALARIO MEDIO ORARIO IN CENTS
DEGLI STATI UNITI.

	1938	1947	1948
Stati Uniti	46	104	116
Inghilterra	20	38	42
Svizzera	18	41	43
Francia	—	33	31
Italia	8,4	18	27 (1)

(1) Documenti ufficiali della Sessione del B.I.T. tenutasi a Ginevra nel giugno del 1948.

Il basso livello dei salari tessili in Italia è senz'altro da collegarsi col fatto che, mentre negli Stati Uniti le donne sono circa il 45 per cento dei lavoratori impiegati nell'industria tessile, in Francia il 52 per cento, in Inghilterra il 58 per cento, in Italia invece la maestranza femminile è circa l'80 per cento della maestranza impiegata nell'industria tessile.

Da questi dati noi vediamo che, pur essendo relativamente aumentato il livello salariale dei lavoratori dopo la liberazione e pur essendo diminuito lo scarto esistente tra le paghe femminili e maschili nello stesso periodo, resta ancora una tale differenza in meno tra i salari italiani e quelli degli altri Paesi capitalisti, che anche la nostra maggiore industria di esportazione avente mano d'opera femminile, potrà senza pericolo applicare il principio « ad uguale lavoro, uguale retribuzione ».

Questo soprattutto se essa saprà in pari tempo adeguarsi ai progressi tecnici altrove realizzati. Infatti la situazione che abbiamo più sopra illustrata ha, tra l'altro, contribuito a mantenere questa industria fondamentale della nostra economia nello stato di arretratezza tecnica di cui oggi stiamo scontando gli effetti. Un aumento delle paghe femminili sarebbe senz'altro anche uno stimolo per i nostri industriali retrogradi.

Se consideriamo inoltre quanto già detto in precedenza, ossia che tale aumento non potrebbe non avere un effetto tonificante su altri settori produttivi lavoranti per il consumo interno, possiamo senza altro affermare che l'applicazione in Italia del principio « a uguale lavoro, uguale retribuzione », rappresenterà un progresso non solo dal punto di vista sociale, ma anche dal punto di vista economico.

L'ITALIA E LA QUESTIONE DELLA PARITÀ DI DIRITTO TRA UOMINI E DONNE.

Dall'esame panoramico fatto precedentemente, crediamo risulti chiaramente come, in linea generale, la legislazione dei popoli sia decisamente orientata a favore della parità di diritti tra uomini e donne e come anche l'applicazione pratica del principio di parità stia man mano facendosi strada pur fra resistenze e reticenze più o meno accentuate.

Ma a che punto è la questione nel nostro Paese? Essa è stata ampiamente dibattuta in tutte le istanze politiche, sindacali, tecniche del nostro Paese, e non da oggi. E i motivi di discussione indubbiamente c'erano.

La sottomissione delle donne solidamente stabilita da secoli e giustificata dal diritto e dalla morale, costituiva e costituisce anche oggi un eccellente pretesto per il mantenimento di una mano d'opera a buon mercato.

Non c'è bisogno di prove per constatare che il mantenimento del lavoro della donna a un livello inferiore a quello dell'uomo, non manca di suscitare una influenza psicologica deprimente sul fine e importanza di questo lavoro, così come nella mentalità della donna medesima.

Se per quanto riguarda i diritti politici e civili si può dire che la donna, anche nel nostro Paese, ha raggiunto un grado discretamente alto di uguaglianza con l'uomo, non altrettanto può dirsi per quanto riguarda i suoi diritti economici, nel qual campo invece non si può non riconoscere che sussistono le più flagranti ingiustizie.

Il nostro ordinamento sociale, infatti, anche in questo settore riflette le condizioni arretrate di sviluppo del nostro Paese e sebbene in misura diversa a seconda delle attività

economiche e delle zone di maggiore o minore sviluppo economico, dovunque, nei riguardi del lavoro femminile ci si ispira al concetto di complementarità e a volte a quello di lusso del reddito della donna nella economia della famiglia. E questo nel migliore dei casi, perchè in talune attività e in talune zone è radicato il concetto feudale per cui la donna è considerata un essere inferiore, al pari o poco più degli animali di fatica, per cui basta, come per questi, provvedere unicamente, in cambio del suo lavoro, allo stretto necessario per mantenerla in vita.

Basterebbero pochi cenni sulla situazione tuttora esistente nel Mezzogiorno d'Italia e nelle Isole per rilevare uno degli aspetti più deprimenti, non soltanto dal punto di vista morale, ma anche sociale ed economico. Nel quadro generale dell'arretratezza del Meridione, si inserisce quello che riflette lo stato della donna — e in particolare della donna lavoratrice — nei confronti dell'uomo.

Afferma giustamente l'onorevole Noce — una delle proponenti di analoga proposta di legge alla Camera dei Deputati — che decine di migliaia di lavoratrici del Sud vivono ancora oggi in condizioni di lavoro semifeudali e cita, ad esempio, le lavoratrici del tabacco, degli agrumi, degli ulivi, delle mandorle, ecc. Esse vengono reclutate molto spesso assieme ai loro figliuoli di 8, 10, 12 anni e pagate con poche decine di lire al giorno per una prestazione di 9 o 10 ore.

È questa una delle conseguenze dello stato sociale della donna la cui presunta « inferiorità » si traduce in uno stato di soggezione degradante per essa medesima ma ancora più per la società e per gli uomini che la compongono, per le istituzioni che questo stato incoraggiano e accettano.

In talune industrie di piccola e media entità ove è impiegata mano d'opera femminile, i contratti di lavoro non vengono rispettati, le condizioni igieniche sono assolutamente disastrose, la remunerazione è quella fissata dall'arbitrio del padrone il quale approfitta largamente della « inferiorità » della donna per sfruttarne indegnamente il lavoro.

La tendenza dei datori di lavoro a mantenere tutti i salari dei lavoratori al livello più basso possibile, è sempre appoggiata sui bassi salari femminili. È per questo che parte di

determinati settori si sforza ancora oggi, con ogni mezzo possibile — e malgrado le trasformazioni sociali effettuate in favore delle donne — di mantenere basso il prezzo della mano d'opera femminile.

Da ciò una condizione generale di sfruttamento del lavoro delle donne che, anche quando rappresenta una delle espressioni più alte e qualificate del lavoro umano, viene retribuito in misura inferiore a quella del lavoro meno qualificato, o non qualificato affatto, maschile. A titolo dimostrativo si cita l'esempio del settore tessile, che è quello che impiega il maggior numero di donne e dove, malgrado il loro trattamento abbia fatto i maggiori progressi, la donna *specializzata* percepisce ancora lire 32,85 di paga oraria, mentre il *manovale* uomo percepisce lire 36,75 con una differenza oraria quindi di lire 4 circa in meno. Si giunge perciò all'assurdo di riconoscere una qualifica superiore alla donna, ma ciò nonostante di attribuirle un salario inferiore; come nel caso delle cardatrici cotone che sono incasellate tra i qualificati di prima categoria, ma hanno un salario di lire 31,45 orarie, mentre i cardatori incasellati tra i qualificati di seconda categoria hanno un salario di lire 40,65.

Durante la guerra le donne italiane, e con esse le donne di tutti i Paesi belligeranti o non, hanno fatto i lavori più qualificati rimpiazzando gli uomini nelle varie branche industriali, commerciali, agricole e professionali. Nella resistenza e nella lotta di Liberazione esse hanno combattuto accanto agli uomini, migliaia di esse sono cadute nelle prigioni e nei campi di concentramento.

La lotta per l'uguaglianza dei salari ha perciò preso nuovo vigore dopo la liberazione, come in tutti i Paesi dove il principio non è ancora stato realizzato ed ha per necessità una importanza senza precedenti.

Nella lotta sindacale per raggiungere il principio di parità, si è giunti ad alcune conquiste, sia con accordi interconfederali sia in taluni contratti collettivi nazionali di categoria (tessili).

È stato, ad esempio, ottenuto che alle impiegate di prima categoria fosse riconosciuta la stessa retribuzione dell'impiegato di pari

grado. Anche se limitatamente a funzioni di direzione, si è così riconosciuto che per uguale capacità (grado), per un'uguale prestazione, deve essere assicurata una uguale retribuzione.

È stato anche ottenuto che fosse riconosciuto il principio che quando una donna sostituisce un uomo in un determinato lavoro, e dà la stessa produzione in quantità e qualità, in questo caso debba avere lo stesso salario previsto per l'uomo. In pratica, però, neanche questo principio viene applicato perchè i datori di lavoro trovano sempre modo di sostenere — talvolta col pretesto di piccoli cambiamenti — che il lavoro effettuato dalla donna non è assolutamente « uguale » a quello effettuato dall'uomo.

Ed è per ovviare a questa difficoltà di applicazione del principio così formulato che le organizzazioni sindacali hanno affermato che la uguale retribuzione deve venire riconosciuta quando vi sia uguale qualifica anche se non vi è un lavoro assolutamente « uguale ».

Pur opponendosi alla concreta parità dei salari tra lavoratori e lavoratrici, gli industriali italiani hanno però, quando si è trattato di retribuzioni maschili, implicitamente riconosciuto la giustizia di questa richiesta. Infatti nel contratto dei tessili, gli industriali hanno accettato la seguente condizione (vedasi articolo 3, comma 4°): « Qualora personale maschile venga adibito a mansioni per le quali le tabelle salariali prevedono solo la paga del personale femminile, sarà corrisposta la paga prevista da detta tabella per la corrispondente categoria maschile ».

Essi hanno così praticamente riconosciuto che ciò che determina il livello della retribuzione è la qualifica. La parità di lavoro viene qui valutata in base alla somma delle capacità professionali esplicate in un dato lavoro, capacità professionali riconosciute dal datore di lavoro attraverso la classificazione di un dato lavoro nella scala delle qualifiche professionali.

Ma sempre si dovrebbe riconoscere che ciò che fa sorgere il diritto a una determinata retribuzione è il complesso delle capacità professionali che si realizzano in un dato lavoro e che si riassumono nel riconoscimento di una determinata qualifica; per cui a parità di qualifica deve venir riconosciuta parità di retribuzione indipendentemente dal sesso e dalla età.

LA COSTITUZIONE ITALIANA.

Evidentemente non era possibile dimenticare o sottovalutare tutto ciò. Il tempo per superare le vecchie barriere era giunto e l'Assemblea Costituente si rese interprete delle nuove esigenze.

Abbiamo riletto i resoconti dei lavori della 1^a e della 3^a Commissione, gli interventi di tutti i componenti delle medesime, appartenenti alle più diverse correnti politiche e di pensiero. Tutti furono d'accordo sulla necessità di stabilire il principio della uguaglianza di diritti politici, civili, economici, giuridici, ecc. dall'onorevole Togliatti agli onorevoli Dossetti, Noce, Fanfani, Nadia Spano, Federici, Cevolotto, Basso, Bubbio, Ghidini, Marchesi, ecc.

E nacque così l'articolo 37 che trascriviamo integralmente: « 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 ai sessi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione ».

Non c'è alcun dubbio che con la formulazione di questo articolo la Costituzione italiana si è arricchita di uno dei principi democratici che sono già stati ampiamente riconosciuti e accettati dalla Costituzione di pressochè tutti gli Stati più avanzati nella via del progresso e della giustizia sociale.

Ed è sintomatico che la prima Sottocommissione abbia approvato all'unanimità, salvo un solo astenuto, il primo comma dell'articolo 37, dopo una discussione che vide impegnati i suoi componenti in uno sforzo teso non già ad accettare il principio in sé — sul quale tutti furono immediatamente d'accordo — bensì a rendere quel principio chiaro ed esplicito.

Così l'onorevole Moro propose un emendamento atto a « togliere ogni possibilità di equivoco sulla equiparazione della donna all'uomo », mentre a sua volta l'onorevole Togliatti così

ribadì i suoi concetti: « quando si afferma la parità di diritti della donna lavoratrice e dell'uomo lavoratore, si afferma il principio della uguaglianza dei salari, dell'uguaglianza del sussidio di disoccupazione, delle retribuzioni familiari sussidiarie e tutta una serie di principi legati alla parità ».

L'onorevole Dossetti ritenne fosse bene affermare esplicitamente come nelle parole riguardanti la parità di diritti delle donne « si intendesse compreso lo stesso trattamento economico, altrimenti si svaluterebbe la portata dell'affermazione », l'onorevole Mastroianni non esitò a dare onestamente atto alla donna, con le seguenti parole, del suo diritto alla parità: « Nei casi in cui la donna esplica una funzione identica a quella dell'uomo, è stato assodato che il rendimento è identico e anche superiore. Ci sono donne fornite di intelligenza, abilità, perspicacia e laboriosità che superano l'uomo ». E gli onorevoli La Pira, Umberto Merlin, Jotti, ecc. con lo stesso presidente della Sottocommissione onorevole Tupini, si dichiararono concordi e, come dicevamo, votarono l'articolo all'unanimità.

Fu in tal modo che la Carta Costituzionale sancì quanto il popolo italiano aveva richiesto e si può veramente dire che su questo particolare problema la Costituzione interpretò fedelmente la volontà della Nazione e stabilì un'altra base solida per il nuovo Stato democratico che sorgeva dalle rovine del fascismo.

Il principio fu dunque stabilito, ma perchè esso non divenga una cosa vana ed inoperante occorre dare ad esso concreta realizzazione. È precisamente compito del Parlamento della Repubblica tradurre in norma di legge quel principio e rispettarne lo spirito dal quale è nato e dal quale ha preso forma e sostanza.

Occorre, in altri termini, attuare l'articolo 37 della Costituzione per la parte che fino ad oggi è rimasta nelle enunciazioni di carattere generico.

ILLUSTRAZIONE DELLA PROPOSTA DI LEGGE.

L'articolo 1 stabilisce che la uguaglianza di retribuzioni con gli uomini sarà applicata a tutte le lavoratrici, qualunque sia la figura giuridica della loro prestazione (e quindi tanto che si tratti di lavoro manuale come di lavoro

intellettuale) in base alla uguaglianza di specializzazione, di qualifica o di categoria.

Si prende cioè per base la capacità soggettiva e in tutti i casi in cui essa è uguale nei due sessi, viene prescritta la uguaglianza di retribuzione; e non vi è chi non veda quanto sia profondamente equa questa valutazione di parità.

Ogni lavoratore e ogni lavoratrice che abbia saputo conseguire la specializzazione e la qualifica nella propria attività non può essere considerata differente; essendo il merito uguale, uguale deve essere il compenso.

Poichè in Italia si segue la pratica dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali, l'articolo 1, pur lasciando alle parti ogni libertà nello stabilire i livelli salariali, prescrive però che nelle tabelle salariali e, dove sussistono, negli incasellamenti e nei regolamenti delle diverse categorie, siano soppresse tutte le distinzioni basate sull'età e sul sesso.

Così non era opportuno dimenticare che vi sono nei contratti collettivi, e nei contratti individuali, oltre alle clausole di natura esclusivamente economica, delle altre clausole che, pur avendo uno scopo normativo e con contenuto più che altro di carattere morale, possono, o potrebbero avere, anche un contenuto economico. È evidente che occorre prescrivere che, anche in questo caso, deve operare l'assoluta uguaglianza tra gli uomini e le donne così come previsto dall'articolo 1 della legge.

L'articolo 2 deriva dal fatto che nel nostro Paese accanto alla regolamentazione per atti della pubblica Autorità o per contratto collettivo, esiste anche la regolamentazione individuale dei rapporti economici.

Se non si considerasse questo settore che già senza artificiose deviazioni riguarda una sfera vastissima di rapporti economici, ma che allo scopo di sfuggire alla regolamentazione collettiva potrebbe avere maliziosa e innaturale estensione, è evidente che si verrebbe a costituire il mezzo per frustrare la pratica attuazione dei principi che si vogliono invece concretare con la presente legge.

E pertanto l'articolo 2 prescrive che a tali principi, con le norme che sono state indicate con l'articolo 1, debbono uniformarsi anche i contratti individuali per tutte le categorie di prestatori di opera.

L'articolo 3 considera uno degli aspetti più imponenti e diffusi della prestazione d'opera: il lavoro a incentivo e a cottimo.

L'uguaglianza di tariffa dei due sessi è un principio già ammesso nel lavoro industriale, sia nei contratti interconfederali che in quelli di categoria; ma è evidente che per una applicazione di carattere universale occorre richiamarla ed estenderla in linea generale per ogni specie di lavoro a incentivo o a cottimo, in tutti i settori, nessuno escluso, dell'attività economica.

Infine la legge non sarebbe stata completa se la uguaglianza di diritti della donna, anche di natura economica, trovasse un ostacolo proprio al momento in cui dovrebbe applicarsi, e cioè al momento dell'inizio di qualsiasi carriera o funzione.

E pertanto l'articolo 4 prescrive che, nell'ambito delle leggi che ne regolano l'accesso per i cittadini italiani, tutte le carriere e le funzioni siano aperte alle donne, le quali, in armonia con quanto previsto negli articoli 4, 37 e 51 della Costituzione, debbono poterle intraprendere con lo stesso diritto degli uomini secondo la propria possibilità e secondo la propria scelta. Ciò naturalmente significa che dovranno essere emendati tutti quei regolamenti che eventualmente contraddicevano con quanto prescrive l'articolo 4 e significa tra l'altro che sono senz'altro abrogate le norme che limitano l'accesso delle donne ai vari concorsi per i pubblici uffici come precisa l'articolo 5.

L'articolo 6 fissa le sanzioni contro i contravventori degli articoli 2, 3, 4 del progetto di legge, disponendo che a questi si applichi un'ammenda da uno a cinque volte l'importo totale della retribuzione corrisposta alle lavoratrici.

Con l'articolo 7 viene disposto che la legge si applichi immediatamente dalla sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.

Presentando questo progetto di legge i proponenti chiedono infatti al Parlamento della Repubblica l'immediata applicazione dell'articolo 37 della Costituzione.

L'approvazione di tale progetto sarà una ulteriore conquista democratica del popolo italiano e un titolo d'onore per il nostro Paese.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

Dalla data di entrata in vigore della presente legge, il trattamento economico e normativo di qualunque rapporto di lavoro regolato da contratti collettivi, regolamenti, incasellamenti, accordi salariali e simili, con differenziazione in relazione al sesso, è unificato a vantaggio dei lavoratori di sesso femminile e pertanto il trattamento previsto per gli uomini si estende di diritto al personale femminile di uguale qualifica, specializzazione e categoria.

Art. 2.

La norma dell'articolo precedente si applica altresì ai contratti ed accordi individuali scritti o verbali, per tutte le categorie di lavoratrici.

Art. 3.

Nei contratti ad incentivo o a cottimo è nulla di diritto ogni pattuizione o clausola tendente comunque a differenziare il guadagno di cottimo del lavoratore in dipendenza o in relazione del sesso.

Art. 4.

Tutte le donne potranno accedere a qualunque carriera e funzione pubblica, privata od elettiva, nell'ambito delle leggi che ne regolano l'accesso per i cittadini italiani di sesso maschile, ed esercitare qualunque professione, lavoro od attività, secondo la propria possibilità e la propria scelta.

Art. 5.

Ogni disposizione comunque contrastante con le norme della presente legge, si intende abrogata. Tutte le norme che limitano l'accesso delle donne ai vari concorsi per i pubblici uffici sono abrogate. Ogni accordo in violazione delle disposizioni della presente legge è nullo di pieno diritto.

Art. 6.

Ai contravventori degli articoli 2, 3 e 4 della presente legge si applica l'ammenda da uno a cinque volte dell'importo totale della retribuzione non corrisposta alle lavoratrici.

Art. 7.

La presente legge si applica dal giorno della sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.