

La condizione delle donne grafiche cartaie e cartotecniche

- *La parità salariale esigenza
fondamentale per avanzare
nella società democratica*

VI Congresso Nazionale

17 - 20 marzo 1960

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
POLIGRAFICI E CARTAI - C. G. I. L.

IL LUNGO CAMMINO DELLA EMANCIPAZIONE
DELLE DONNE

Il lavoro delle donne in tipografia

visto nel secolo scorso

Nella storia del movimento operaio italiano, fin dalle sue origini, i lavoratori grafici hanno avuto un posto preminente. Però le notizie e i documenti sindacali a noi pervenuti sullo sviluppo di una coscienza sindacale della categoria, ben poco parlano della parte in esso avuta dalle donne, anche se il loro ingresso in tipografia risale alla metà del secolo scorso.

Tuttavia, sfogliando il materiale storico conservato negli archivi della Federazione Poligrafici e Cartai, nonostante le notizie siano scarse e incomplete, è possibile ricostruire un quadro molto interessante delle difficoltà di ogni tipo che le operaie grafiche hanno dovuto affrontare, non solo contro i padroni, ma anche contro gli stessi operai, per essere ammesse sia in tipografia che nelle Associazioni di categoria.

Storicamente il primo accenno riguardante le donne lo troviamo sul giornale dell'Associazione Grafici dell'agosto 1887. Fra i vari quesiti pubblicati su quel numero, in preparazione del IV Congresso dell'Associazione, ve n'è uno, sostenuto da un collega di Torino, Ernesto Gondolo, che si chiede: *«Non sarebbe egli conforme a quello spirito di ben intesa libertà, a cui debbono informarsi tutte le Associazioni operaie, e nel nostro stesso interesse, di ammettere nel seno dell'Associazione nostra anche le compositrici, con diritti e doveri pari a quelli dei compositori?»*.

Purtroppo al Congresso, che ebbe luogo nell'ottobre del 1887, il quesito venne respinto. Con ciò non solo si negava alla donna il diritto di far parte dell'Associazione per difendere i propri interessi, ma si persisteva tenacemente nel negarle il diritto ad entrare in tipografia.

La decisione del Congresso, fu però molto discussa e seguita da un dibattito sul giornale «IL TIPOGRAFO», che durò vari mesi e nel quale intervennero colleghi di Milano, Genova, Napoli, Como, Firenze, Torino e Novara.

Gli argomenti adoperati, sia dai sostenitori del lavoro femminile in tipografia, come dai suoi oppositori, dimostrano le pesanti difficoltà che la donna grafica ha incontrato quando ha cercato di affermare la propria personalità inserendosi nell'attività più qualificata e meglio remunerata.

Così scriveva un certo A. Seveso di Como: *«...Le ragioni che mi decisero a dar voto contrario al quesito dell'egregio collega Gondolo, sono queste: — 1° Non riconoscendo nè ammettendo io (come non ammette nè riconosce madre natura) intera uguaglianza tra l'uomo e*

la donna non posso nemmeno accettare così facilmente che questa eserciti un'arte che io credo riservata esclusivamente pel sesso forte; e perciò in quanto posso, mi oppongo. — 2° Non ammettendo io la donna in tipografia, non credo nemmeno giusto la si ammetta in Società, perché altrimenti sarebbe come voler tacitamente approvare ciò che apertamente combatto. — 3° Non ritenendo giusto che un Comitato debba a volte — per regola di turno — occupare delle composizioni, mentre si avranno magari sulla piazza disoccupati, cerco, per quanto posso, che ciò non succeda... ».

Altri articoli pubblicati sostenevano l'esclusione della donna in tipografia con argomenti che così suonavano:

« ...Io vorrei vedere la donna relegata nella cerchia della famiglia senza altra occupazione che quella dell'ago e dei lavori domestici... ».

« ...E' anche troppo che l'uomo combatta per far rispettare i suoi diritti senza che in questa lotta giornaliera, muta, senza tregua, trascini la donna. Abbiamo già molti disoccupati ora se poi vi fossero anche le donne, chi ci salverebbe? ».

Novara 25 novembre 1887 — Giuseppe Cantone

« ... ammessa la donna in tipografia il collega Gandolo dovrebbe essere un altro Domineddio, onde fare la donna d'una più forte costituzione poichè io credo, e con me molti, che la donna fisicamente, salvo qualche raro caso, non può sopportare la fatica materiale di stare 10 o 12 ore in piedi; e poi, essendo soggetta spesso a degli inconvenienti a cui non è soggetto l'uomo, sarebbe di tanto in tanto costretta ad una sospensione forzata del lavoro; onde lo Statuto sociale dovrebbe venire modificato nei suoi articoli riguardanti il sussidio di malattia, per prevedere il caso di queste periodiche malattie delle compositrici.

Non parliamo poi dal lato morale, di ciò che avverrebbe nelle tipografie con il contatto continuo di uomini e donne, come è soggetta l'arte nostra, tutt'al contrario delle altre arti, in cui sono frammisti uomini e donne, diverrebbero in questo caso agenzie... di matrimoni!!! Altro che moralità... ».

Napoli 28 dicembre 1887 — Angelo Caccone

E gli argomenti di questa natura continuano a lungo, però tutti rilevano soprattutto la paura che il lavoro della donna si sostituisca a quello dell'uomo e che le basse retribuzioni femminili diminuiscano di riflesso le retribuzioni degli uomini.

A controbattere questi argomenti intervengono con forza due colleghi e molto interessanti riteniamo siano i loro articoli a favore del diritto della donna ad un lavoro giustamente remunerato.

Il collega Gondolo Ernesto, così diceva: « Perchè la nostra Associazione, che nega tanto facilmente alle donne il diritto di fare le composizioni — sol perchè ciò non le va a fagiolo — non nega il diritto di farsi compositori a tutti coloro che hanno il naso storto? Poichè è in via di negare diritti sacrosanti, stabilisca anche che non debbasi dare all'arte tipografica più di 25 individui ogni anno! ».

Dopo ciò mi pare di avere le mie buone ragioni per ritenere assolutamente contraria ad ogni buon diritto la opposizione che si fa alla ammissione delle donne nelle tipografie.

E più sotto aggiungeva: « Ne mi si venga a dire che le donne difettano di solidarietà, che questa la è una opinione priva di fondamento, per non dire una nuova declamazione.

A parità di istruzione non si può parlare di inferiorità, di elevatezza di sentimenti fra uomini e donne. No no, assolutamente.

V'ha chi sostiene che quando i principali dovessero concedere parità di trattamento alle donne ed agli uomini, preferirebbero questi ultimi. Oh?! E perché di grazia? Io so che a Parigi, p. es., v'è più di una tipografia che occupa delle donne e le paga colla stessa tariffa con cui paga i compositori; ed io che scrivo, dico alto che, principale di tipografia e nel caso di dover scegliere tra un'allieva propostami da un amico ed un allievo propostomi da un altro, sceglierei la prima perchè sarei certo di compiere un'opera più altamente morale ».

« ... abbiamo tutto di sott'occhi le mettifoglio, queste hanno — credo — i medesimi inconvenienti di tutte le donne, e ciò non ostante esse stanno tutto il santo giorno sopra una macchina e precisamente in piedi come dovrebbero stare i compositori — senza che quei benedetti inconvenienti portino loro il più piccolo disturbo. Almeno in sette od otto anni che bazzico per le tipografie, io ho sempre veduto così. Come ho veduto dei miei amici con certa specie d'inconvenienti irregolari al cui confronto quelli regolari delle donne sono un bel zero, andar avanti tutto il giorno a far rigaccine senza che per questo motivo venisse in mente al principale di far loro un trattamento diverso da quello che facevano ai loro colleghi... ».

Il collega Gianolio scriveva: « Per dare il diritto della donna di entrare in tipografia, vengono in campo le obbiezioni circa la debole costituzione fisica e la fibra assai sensibile della donna; voglio far notare come la costituzione fisica della donna — nelle proporzioni ora riscontratesi — altro non sia che l'effetto di viziosi ordinamenti sociali, risalenti a secoli e secoli addietro e che furon causa di deperimento; a provare la quale attitudine basta l'accennare la donna curva al duro quanto improbo lavoro dei campi: fatto verificatosi in tutte le epoche; — ed in quanto alla fibra più sensibile, essa è la prova più eloquente della sua parità coll'uomo, quando poi non è una qualità che a questi la rende superiore ».

« ... Con qual triste coraggio, adunque, si tenta da alcuni far vibrare la patetica corda delle dolci cure domestiche, quando tuttoggiorno ci tocca vedere numerose famiglie, quasi unicamente composte di femmine, versare nella più squallida miseria? E si dovrebbe adunque, secondo la teoria degli oppositori togliere a queste infelici l'unico onesto mezzo — contrariamente alla teoria dei gaudenti — di mitigare la triste situazione loro, sol perchè noi si può vedere in ciò una lontana minaccia pei nostri interessi? Non sarebbe questo un egoismo della più bell'acqua?

Le donne nell'organizzazione sindacale.

Dopo l'appassionante dibattito, svoltosi nel penultimo decennio del secolo scorso, dovettero però passare ancora ben sei anni, prima che la donna venisse ammessa nella Associazione con diritti e doveri uguali a quelli degli uomini.

Fu infatti al V Congresso dei tipografi, svoltosi a Firenze nell'agosto del 1893, che — « constatato che non ostante le precedenti prese di posizione, la donna era ormai presente nella categoria non più solo come un'eccezione » — venne approvato il seguente ordine del giorno:

... « Considerando che nelle industrie nelle quali lavorano le donne la giornata di lavoro è sempre dappertutto più lunga e la retribuzione è quasi della metà più esigua di quella degli uomini, ciò che produce una concorrenza al lavoro maschile, e in molte industrie è anche una delle cause più importanti della disoccupazione, il Congresso delibera che la prima condizione della protezione del lavoro delle donne consiste nel porre un freno all'abominevole sfruttamento della donna operaia col reclamare per essa, non solo la riduzione degli orari, ma eziandio, corollario essenziale, il principio: a lavoro uguale, salario uguale ».

Appare senza dubbio molto significativo che, nel secolo scorso, alle origini del movimento sindacale moderno, si sia sviluppato nella nostra categoria un dibattito così interessante, anche se la questione del lavoro femminile è stata vista più come polemica sui vecchi luoghi comuni, che con come studio su un problema di principio della società moderna.

E se l'ordine del giorno votato dal Congresso del '93 può apparirci oggi ingenuo e contraddittorio, in quanto sostiene la parità salariale non tanto come diritto della donna, ma come unico mezzo per limitarne la concorrenza nel mercato della forza-lavoro, esso rimane tuttavia una tappa importante nella lotta, ancor oggi lungi dall'essere conclusa, per l'emancipazione femminile.

E' un fatto che nonostante le opposizioni e le resistenze d'ogni genere in quegli anni le donne, non solo entrarono in tipografia sempre più numerose, ma furono impiegate in tutti rami dell'arte grafica: composizione, impressione, legatoria, ecc.

Purtroppo negli anni che seguono il 1893 si spegne quasi completamente ogni dibattito sul lavoro femminile. Mentre la donna viene ammessa come socia nella organizzazione dei lavoratori grafici, nulla viene fatto, perchè essa prenda parte attiva alla vita di questa associazione.

E' forse per questa ragione che mancano quasi completamente le notizie sul lavoro della donna in tipografia negli anni che seguirono.

Questa deficienza non permette di fare un'analisi oggettiva sui veri motivi e sul modo come, a poco a poco le donne vennero nuovamente escluse dai lavori più caratteristici della tipografia e come esse vennero quasi esclusivamente impiegate nel lavoro di legatoria e di allestimento fino a sostituire quasi completamente in queste mansioni, gli uomini.

E' certo comunque che questo processo involutivo fu favorito dalla mancanza di un movimento femminile efficiente, capace di difendere il proprio diritto ad un lavoro qualificato e maggiormente remunerato, debolezza che favorì la posizione della classe padronale italiana, la quale aveva tutto l'interesse a dividere il lavoro in «lavori maschili e lavori femminili» ai fini di creare delle isole di bassi salari.

Gli argomenti sulla inferiorità della donna, adoperati per lunghi anni dalla borghesia italiana, col preciso scopo di mantenere basse le loro condizioni salariali, non avrebbero successo, se la donna avesse continuato a lavorare al fianco dell'uomo e a dare la stessa quantità e qualità di produzione. Perciò era necessario non avere facili esempi di comparazione. Bisogna poi anche ammettere che quegli argomenti, sostanzialmente reazionari, furono fatti propri (come si è visto) dalla parte meno avanzata della stessa classe operaia, il che contribuì naturalmente ad indebolire le posizioni già in precedenza acquisite dalle lavoratrici grafiche.

Sfruttamento del lavoro delle donne

nel periodo fascista

La donna ha dovuto quasi sempre adattarsi a bassi salari, perchè ad essa sono aperte poche possibilità di impiego e, poichè sul mercato della forza lavoro femminile l'offerta è sempre stata maggiore della richiesta, essa ha dovuto, quando la necessità la spingeva in cerca di lavoro, adattarsi a condizioni più basse e inferiori al valore del suo lavoro.

Il ventennio fascista, soffocando ogni movimento per l'emancipazione femminile favorì il processo di allontanamento della donna dai mestieri più redditizi e più qualificati. Il solo fatto che negli anni 1927, 1932, 1938 vennero emanate delle leggi che limitavano l'assunzione delle donne in vari campi del pubblico impiego, dimostra la tendenza ad allontanare le donne dal lavoro, specie da quelli più remunerati.

Dall'altro lato, il salario delle lavoratrici dell'industria subisce in quegli anni delle notevoli riduzioni, riduzioni molto maggiori di quelle operate sul salario maschile nello stesso periodo.

Citiamo, a titolo di esempio, alcuni rapporti tra il salario della legatrice e quello del legatore di 2^a cat. nel periodo che va dal 1932 al '40 — (*I contratti collettivi fascisti, contemplavano 3 categorie di uo-*

mini legatori e due sole categorie di donne: la legatrice finita, la quale doveva sapere svolgere a regola d'arte qualsiasi lavoro di piegatura, cucitura ed allestimento e la aiutante).

Bologna: la legatrice guadagna il 49% del legatore di 2^a categoria; a Brescia guadagna il 32%; a Catania il 29%; a Torino il 58%.

La operaia cartaiia guadagna nel 1925, il 51% della paga dell'operaio della categoria corrispondente.

Solo nel corso dell'ultima guerra mondiale, nel periodo in cui il lavoro della donna fu maggiormente ricercato, il salario femminile venne lievemente migliorato.

Con la liberazione inizia il movimento di riscossa delle donne

La liberazione del nostro Paese e la nuova situazione democratica che ne seguì, favorì finalmente lo sviluppo dell'emancipazione femminile e l'ascesa delle lavoratrici verso condizioni salariali più umane.

I primi contratti collettivi di lavoro stipulati tra il 1947 e il 1949 e gli accordi interconfederali sulla contingenza, diminuirono sensibilmente le distanze salariali tra manodopera femminile e maschile. Nel 1947, ad esempio, le operaie legatrici avevano raggiunto un salario complessivo per paga base e contingenza, che rappresentava il 75% di quello dell'uomo della 2^a categoria; le cartaiie nella stessa epoca raggiungevano un salario pari al 78% di quell'uomo.

Oltre questi risultati immediati il diritto alla parità salariale per un lavoro uguale viene giuridicamente affermato per la prima volta in Italia attraverso la carta Costituzionale promulgata nel 1948 la quale oltre a riconoscere tutti i diritti fondamentali della donna, nell'art. 37 stabilisce:

« La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore ».

Nonostante questo esplicito riconoscimento costituzionale della parità del salario per un lavoro uguale, il padronato Italiano ha continuato, per tutti questi anni, a negare tale diritto alla donna. Tesi cara ai datori di lavoro è quella secondo cui la norma contrattuale riportata su tutti i nostri contratti, che dice: « *qualora le donne vengano adibite a compiere lavori tradizionalmente maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo* » renderebbe già operante l'art. 37 della Costituzione.

La norma contrattuale sopra riportata — elaborata e accettata sul piano sindacale prima dell'entrata in vigore della Costituzione della Repubblica — non può avere invece efficacia al fine del raggiungimento della parità salariale così come è enunciata nella Costituzione, in

quanto limita le comparazioni ai soli casi-limite dei lavori tradizionali maschili, lavori a quali la donna nei nostri stabilimenti viene ammessa in pochi casi sporadici: fotografi ritoccatrici, speditrici di giornali quotidiani, tastieriste alla monotype.

In quasi tutti i settori dell'industria i contratti prevedono, per le donne di 1^a categoria, paghe inferiori a quelle del manovale comune, cioè dell'operaio meno qualificato dell'azienda e questa situazione è tutt'ora in atto, anche nei contratti grafico, cartotecnico e cartario.

Ne 1950 e nel 1953 vennero presentati alla Camera dai parlamentari della C.G.I.L., due progetti legge per l'attuazione pratica della parità salariale. Questi progetti-legge, nonostante la viva pressione esercitata dalle masse femminili di ogni settore durante due legislature, non sono stati neppure discussi in seduta plenaria.

Bisogna però aggiungere che la presentazione di queste leggi è avvenuta senza che ci fosse ancora nel paese una effettiva mobilitazione per concretizzare sul piano sindacale tale rivendicazione. Infatti non esisteva una linea sindacale chiara e concreta delle categorie per la rivalutazione dei salari femminili.

In quel periodo l'azione delle masse femminili si era concentrata su altre rivendicazioni di indubbio valore, come la legge sulla tutela fisica delle lavoratrici madri e sul rispetto delle libertà democratiche nelle aziende attraverso iniziative di inchieste di fabbrica, però poco e nulla si era lottato per raggiungere sindacalmente ciò che si chiedeva attraverso la legge sulla parità di salario. Questa evidente debolezza della nostra azione ha fatto sì che in quegli anni non solo non si sono fatti passi in avanti, ma abbiamo dovuto riscontrare persino delle lievi flessioni nei salari femminili.

Negli anni 1953 e 1954, il movimento delle lavoratrici prende maggiore sviluppo ed importanti iniziative vengono realizzate. Il III Congresso della C.G.I.L. lanciò l'iniziativa di una Conferenza Nazionale delle Lavoratrici, chiamando tutta l'organizzazione a dare un maggiore impulso all'azione per la difesa dei diritti delle donne.

Questa iniziativa suscitò un grande dibattito e in preparazione della Conferenza Nazionale si svolsero 20.000 assemblee femminili, seguite da convegni provinciali e cittadini.

La Conferenza ebbe luogo nel gennaio del 1954, a Firenze e vi parteciparono 1.226 delegate. La nostra categoria fu presente con 40 delegate rappresentanti le maggiori città e i centri cartai e grafici.

Da questa iniziativa, prende forza la prima ed importante battaglia sulla rivalutazione dei salari femminili.

In quel periodo la Confindustria, attraverso il suo Presidente Dott. Costa, aveva dichiarato che le paghe delle lavoratrici italiane erano state già fin troppo rivalutate dal periodo anteguerra e che era quindi loro intenzione chiedere una svalutazione.

Questa dichiarazione fu il segnale di riscossa delle lavoratrici italiane, le quali, come risposta, iniziarono una lotta a fondo per l'applicazione effettiva dell'art. 37 della Costituzione.

Si accentua la rivendicazione

della parità salariale

Così, nel corso della lotta generale per la rivalutazione dei salari e per il conglobamento le lavoratrici si inserirono in modo particolare per portare avanti la rivendicazione della parità salariale, ponendo come primo obiettivo un'avvicinamento dei loro salari a quelli degli uomini.

Le lavoratrici grafiche, cartae e cartotecniche risposero con slancio all'azione intrapresa su tale rivendicazione, come dimostrano alcune lotte ed alcuni successi.

A Milano, nella legatoria « Torriani », il problema della lotta aziendale per la conquista degli acconti in forma tale che migliorassero anche i rapporti tra salari femminili e maschili, trovò le lavoratrici unite e combattive. Si cominciò con la sospensione degli straordinari, continuando poi con fermate del lavoro, di un ora al giorno e poi di 2 ore, fino alla conclusione della vertenza. Una volta, durante tali fermate, una delegazione di 75 donne si recò a protestare all'Associazione degli Industriali Grafici.

Sempre a Milano, alla Ditta « Universo », le donne si posero alla testa della lotta prendendo iniziative per la riuscita dell'azione aziendale e vigilando anche al reparto uomini, dove permaneva qualche incertezza. Gli esempi di combattività si susseguirono in tutte le aziende e il Sindacato seppe mobilitare le donne rendendole coscienti del significato e dell'importanza di questa battaglia. In circa 26 aziende milanesi — fra le quali oltre le due citate, la « Rizzoli », « Marco Spada », « Vitagliano », « Milano Nuova », « Nicola Moneta », ecc — si ottennero aumenti che rappresentavano, sulla paga base, il 24% per gli uomini e il 38% per le donne della stessa qualifica.

La somma degli scioperi sostenuti a Bologna nelle aziende cartotecniche fu veramente significativa. La lotta si iniziò con scioperi intermittenti da 15 minuti fino a due ore al giorno, raggiungendo anche le 24 ore, fino alla proclamazione dello sciopero a tempo indeterminato (che in alcune aziende è durato da 16 a 22 giorni).

Per un totale di 508 lavoratrici pari al 93% delle lavoratrici occupate si attuarono 58.684 ore di sciopero. Attraverso questa forte azione si strapparono acconti in 19 aziende cartotecniche che sancivano aumenti di 100 lire in media al giorno; 48 accordi sulla stessa base furono ottenuti nel settore grafico; complessivamente il 50% delle donne bolognesi grafiche e cartotecniche strapparono aumenti aziendali. Questa lotta costò alle operaie di Bologna molti sacrifici, che arrivarono fino all'arresto di 4 operaie, nel corso di una manifestazione.

A Firenze gli aumenti ottenuti in una decina di aziende grafiche furono del 15% — 18%, per gli uomini e del 22,50% — 33%, per le donne della stessa qualifica.

A Torino in 12 aziende, gli aumenti oscillarono dal 12,50% al 28% per gli uomini e dal 23% al 31% per le donne. A Chieti, nella cartiera CELDIT (controllata dall'IRI) l'accordo strappato dai lavoratori diede il 16% di aumento agli uomini e il 29% alle donne. A Tivoli, in 11 cartiere, si ottennero acconti dal 23% al 35% per gli uomini e dal 28% al 44% per le donne. Alle Officine Grafiche Mondadori di Verona l'acconto fu ottenuto sulla base del 21% per gli uomini, e del 30% per le donne. A Roma in 15 aziende gli acconti si aggirarono dal 18 al 27%, per gli uomini e dal 28,50% al 38%, per le donne.

Questi successi sono stati il frutto delle numerose azioni differenziate che in ognuna di queste località le lavoratrici hanno saputo portare avanti sotto la guida della Organizzazione Unitaria; sono stati il frutto di decine di delegazioni e di ordini del giorno delle donne fiorentine, le quali giunsero anche a scioperi di un'ora per le loro rivendicazioni specifiche; sono stati il frutto della continua azione delle lavoratrici romane, con le delegazioni dirette alla Confindustria, in Prefettura, all'Associazione degli Industriali del Lazio; della partecipazione compatta delle donne alle lotte della categoria.

Nel settembre 1954, con il rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei grafici, le lavoratrici raccolsero il primo successo sul piano nazionale, della lotta intrapresa nelle principali aziende. Infatti attraverso il rinnovo del contratto nazionale, i lavoratori strapparono un aumento del 5,50% delle paghe, mentre l'aumento ottenuto dalle donne raggiunse l'8 e il 9%.

Le operaie cartarie raggiunsero nello stesso periodo aumenti che superavano dal 4 al 7% quelli ottenuti dagli uomini. Le operaie cartotecniche ottennero aumenti superiori agli uomini dall'1,70 al 2,50%.

Frattanto la rivendicazione della parità salariale, elemento fondamentale del progresso civile e sociale, avanzava irresistibilmente.

L'ufficio Internazionale del Lavoro (B.I.T.) dedicava al problema un suo apposito documento, noto come *Convenzione n. 100*, col quale si impegnano i Paesi aderenti nei seguenti termini:

« Ogni Membro dovrà, coi mezzi adatti ai sistemi in vigore per la fissazione delle tariffe salariali, incoraggiare e, compatibilmente con tali sistemi, assicurare la applicazione a tutti i lavoratori del principio dell'eguaglianza di salario tra mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di uguale valore.

« Questo principio potrà essere applicato a mezzo:

- a) sia della legislazione nazionale;
- b) sia di tutto il sistema di fissazione delle retribuzioni stabilite e riconosciute dalla legislazione;
- c) sia di contratti collettivi stipulati tra datori di lavoro e lavoratori;
- d) sia da una combinazione di questi diversi mezzi ».

Nonostante le resistenze del padronato, l'Italia, come Paese membro, non poté esimersi dall'aderire alla *Convenzione*, che venne infatti ratificata dal Presidente della Repubblica l'8 giugno 1956, dopo che i due rami del Parlamento l'avevano approvata con apposita legge, entrata in vigore un anno dopo.

L'approvazione della *Convenzione* n. 100 suscitò una serie di iniziative del movimento femminile, atte a dare maggiore slancio alla lotta per la parità salariale e per la effettiva applicazione della *Convenzione* stessa.

Nel giugno 1956 si svolse a Budapest la prima Conferenza Internazionale delle Lavoratrici, su iniziativa della Federazione Sindacale Mondiale; a quella grandiosa manifestazione anche la nostra categoria fu presente con delegate di Roma, Milano, Firenze e Modena.

Fra le altre iniziative, ricordiamo la petizione indetta dal nostro Sindacato e da varie Camere del Lavoro, al Ministero del Lavoro ed agli industriali, nella quale si chiedeva la concreta applicazione dello art. 37 della Costituzione e della *Convenzione* del B.I.T..

Iniziative fondamentali della C. G. I. L.

Nella nostra categoria le donne contribuirono a questa iniziativa con grande slancio e la consapevolezza dell'importanza della pressione diretta, tanto che si raccolsero in quella occasione oltre 6000 firme. In alcune città la petizione penetrò in tutte le aziende come a Venezia e a Firenze; in altre città l'iniziativa si limitò alle grandi aziende, comunque fu tra le meglio riuscite.

Nel giugno del 1957, il Ministero del Lavoro inviò alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, una circolare dove si invitava a dare generale applicazione al principio della parità, secondo gli impegni assunti e le precisazioni contenute nella *Convenzione* n. 100, realizzando in tal modo la norma contenuta nella Costituzione. Questo invito è rimasto un atto puramente formale, in quanto i datori di lavoro non si sono mai ritenuti in obbligo di rivedere le loro posizioni.

Merita di essere ricordata l'iniziativa presa dalla Società Umanitaria di Milano, di indire una conferenza sul tema « *Retribuzione eguale per un lavoro eguale* ». Tale conferenza unitaria, la prima del genere, ebbe luogo dal 4 al 6 ottobre del 1957 e ad essa aderirono dodici organizzazioni femminili di varie tendenze, di differenti correnti politiche e concezioni religiose. Il dibattito dimostrò che il problema della parità salariale era più che mai maturo nel nostro paese e capace di suscitare la più larga mobilitazione, non solo delle lavoratrici, ma dell'intera opinione pubblica.

Nel corso della conferenza venne costituito un « *Comitato permanente unitario* », formato dalle rappresentanti di tutte le organizzazioni aderenti, col compito di studiare tutti gli aspetti del problema della parità di trattamento economico, per poi elaborare una proposta di legge per l'attuazione pratica di tale diritto.

Nel frattempo, altri riconoscimenti vennero a dare sempre maggiore forza alla rivendicazione della parità di salario. Il Trattato Economico Europeo (MEC), entrato in vigore in Italia nel gennaio 1958, prevede l'applicazione della parità di trattamento economico fra uomo e donna, da applicarsi da parte di tutti gli Stati aderenti. Infatti l'art. 119 dice:

« Ciascun Stato membro assicura, durante la prima tappa, e in seguito mantiene, la applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra 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 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 questo ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione di sesso, implica:

a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base ad una stessa unità di misura;

b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.

Oltre ai già citati riconoscimenti internazionali, nuovo impulso al principio della parità salariale, viene dato da numerose sentenze della Magistratura di Firenze, Torino, Milano, Roma, ecc., le quali danno valore precettivo all'art. 37 della Costituzione e riconoscono il pieno diritto alla parità di trattamento per un lavoro uguale. Significativa, ad esempio, la sentenza del Tribunale di Roma del 27 gennaio '59 emessa su ricorso delle operaie della Cartiera Nomentana di Roma dell'Istituto Poligrafico dello Stato le quali, a differenza di altri casi precedenti, lavorano tutt'ora nell'azienda.

Nel febbraio 1958, su iniziativa della C.G.I.L., fu indetto a Roma il Convegno delle Lavoratrici, sul tema:

« L'azione del sindacato per la conquista della parità economica e sociale delle lavoratrici ».

La risoluzione approvata in quella occasione, ribadisce la necessità di rimuovere gli ostacoli affinché la lavoratrice possa svolgere la sua funzione familiare, ciò che è possibile con una scrupolosa applicazione della legge sulla maternità e con la istituzione di una larga rete di servizi sociali. La C.G.I.L. si impegna perciò a proseguire la sua azione per la conquista di nuove possibilità di lavoro, per una adeguata preparazione professionale e per l'accesso a tutte le carriere e professioni.

Particolare importanza il Convegno attribuisce alle questioni della parità, sia nel campo salariale che in quello assistenziale e fissa obiettivi precisi di lotta, per questa rivendicazione, a tutti i livelli.

In seguito al susseguirsi di iniziative che ribadiscono la volontà delle donne di battersi per raggiungere la parità di trattamento economico, e in conseguenza dei ripetuti pronunciamenti della Magistratura, gli industriali italiani non possono più rifiutare di discutere questo problema e nel 1958 accettano finalmente di costituire una Commissione

Tecnica Interconfederale, col compito di studiare la situazione salariale italiana delle lavoratrici.

I nostri rappresentanti confederali, in questa trattativa, si sono trovati davanti ad enormi difficoltà dovute alla posizione della Confindustria che non intendeva riconoscere le disparità salariali esistenti nei contratti di lavoro.

La Confindustria pretendeva collocare tutte le mansioni delle donne, dalla 2ª categoria in giù, al disotto della posizione salariale del manovale comune uomo. La Commissione perciò, si è sciolta il 14 gennaio scorso, dopo due anni di lavoro e più di 60 sedute senza giungere ad una conclusione.

La C.G.I.L., ha quindi chiesto nuovamente un incontro con la Confindustria in sede sindacale, per il riesame di tutto il problema della parità salariale. Tale richiesta ha già ottenuto nuove riunioni che tuttora proseguono.

Una delle tesi sostenuta dalla Confindustria è stata quella secondo la quale la manodopera femminile sarebbe più costosa di quella maschile a causa del più elevato numero di assenze dal lavoro.

A riguardo di tale tesi, Ines Pisoni Carlesi, nella interessante recente pubblicazione dal titolo «La Parità di Salario in Italia», prendendo spunto da un opuscolo degli Industriali Chimici sul problema delle assenze delle lavoratrici, dimostra con dati inconfutabili come siano artificiosi e inconsistenti gli argomenti portati dagli Industriali in quanto dagli stessi dati forniti da detto opuscolo si desume che le maggiori assenze fatte dalle donne, rispetto agli uomini, inciderebbero — in ultima analisi — sul costo della manodopera solo in una misura che va dallo 0,70 allo 0,97%.

Importanti successi delle operaie grafiche, cartai e cartotecniche

L'esame della posizione assunta dagli industriali nel corso delle trattative contrattuali da noi condotte nel giugno 1957 per il contratto collettivo grafici e nel giugno 1958 per i contratti cartai e poi per quello dei cartotecnici, presenta un quadro di posizioni contraddittorie, che non riuscivano a nascondere da una parte, la preoccupazione di perdere il vantaggio di usufruire di una maestranza a basso costo e, dall'altra, la difficoltà di continuare a disconoscere l'assurda situazione delle discriminazioni salariali.

La trattativa per il rinnovo del contratto Grafici del giugno 1957, si svolse mentre era in corso la iniziativa già accennata della petizione indirizzata al Ministero del Lavoro e agli Industriali grafici, per l'applicazione della «Convenzione n. 100» e del dettato Costituzionale.

La energica e cosciente mobilitazione delle lavoratrici, proprio nel corso della lotta per il rinnovo del contratto, influenzò favorevolmente

la trattativa contrattuale ed i risultati raggiunti in quella occasione rappresentarono un significativo passo in avanti. Si ottenne infatti un avvicinamento, che rappresentò per le legatrici e le mettifoglio un aumento superiore a quello ottenuto per gli uomini, del 2,7% e per le impiegate dal 2,50 al 6,70%.

E' bene ricordare a questo proposito che la nostra organizzazione, in quella occasione, non si era limitata a chiedere degli avvicinamenti dei salari femminili a quelli maschili, ma aveva anche posto il problema della classificazione unica per gli addetti alle macchine automatiche o complesse della legatoria. Nel corso della discussione però non si è riusciti ad ottenere dei risultati perchè le distanze salariali tra il legatore e la legatrice erano ancora talmente elevate, da rendere difficile il superamento della distanza stessa in una sola trattativa. Comunque i risultati raggiunti in quella occasione, furono visti con soddisfazione delle lavoratrici perchè indicavano la strada da seguire con una intensificazione della pressione delle donne medesime.

Il rinnovo del contratto cartai, del marzo 1958, avvenne in una situazione molto diversa da quella in cui si svolsero le trattative del contratto grafici. La Confindustria, rendendosi conto del terreno per essa sdruciolevole su cui si presentava la rivendicazione della partita salariale e non avendo nessun serio elemento per confutare la richiesta stessa reagì ponendo il veto alle organizzazioni industriali associate di discutere questa rivendicazione.

Ligi a tali direttive gli industriali cartai minacciarono la rottura delle trattative ogni qual volta la delegazione dei lavoratori volle portare in discussione il problema.

L'unico risultato di quella discussione sui salari femminili fu l'avvicinamento di due lire nella indennità per lavori nocivi, indennità che però riguarda solo poche lavoratrici cartai.

Comunque è doveroso riconoscere che vi sono stati parecchi difetti e parecchie debolezze anche nella impostazione e nella partecipazione alla lotta delle lavoratrici cartai.

Infatti, mentre la categoria adottava forme di lotta anche molto avanzate (in alcune cartiere i lavoratori hanno attuato più di 100 ore di sciopero con la partecipazione compatta dei lavoratori e delle lavoratrici), non si è svolta contemporaneamente alla lotta contrattuale anche una azione differenziata sulla specifica rivendicazione delle donne, malgrado ripetuti inviti a sottoscrivere petizioni e a svolgere particolari forme di lotta.

Interessante risulta invece l'esame dei risultati nel settore cartotecnico, conseguiti col rinnovo del contratto di lavoro nel giugno 1958.

In questo settore lavorano in maggioranza donne (circa il 70%) e fra queste il 50% circa sono giovani al di sotto dei 20 anni. E' perciò chiaro che le rivendicazioni che dovevano essere poste con maggior forza, erano quelle a riguardo del lavoro delle giovani, per le quali il contratto di lavoro stabiliva paghe che giungevano al massimo del 90% del salario alle operaie adulte.

Partendo da questa situazione, la nostra Organizzazione fece di questa sperequazione la questione di fondo per il rinnovo del contratto.

Negli ordini del giorno e nelle petizioni approvate, specie nelle aziende di Milano e di Firenze, questo problema era stato posto con forza.

Per tutta la durata della trattativa la delegazione dei lavoratori si è battuta su questa questione con convinzione fino a modificare la posizione intransigente degli industriali cartotecnici.

Il risultato conseguito con il nuovo contratto di lavoro ha dato alle giovani operaie 5 punti di avvicinamento; cioè, mentre per gli uomini si è ottenuto il 5,50% di aumento e per le lavoratrici adulte, il 5,80% per le giovani l'aumento è stato dell'11% circa.

Con questo, oltre a dare alle giovani operaie una paga più giusta, si è anche offerta una maggiore garanzia del posto di lavoro. Infatti il maturare del diritto alla paga intera rappresentava spesso, dato il forte scarto precedente, motivo di licenziamento. Ridotto questo scarto al massimo del 5% è venuta a mancare in gran parte la convenienza del padrone a licenziare l'operaia che raggiunge i 20 anni e che ha acquisito oltre tutto una maggiore pratica ed esperienza nel lavoro.

Esigere dalle aziende dello Stato

il rispetto integrale del principio della parità.

Nell'ottobre 1958, una nuova iniziativa parlamentare venne presa a favore della parità salariale. Due progetti di legge vengono presentati alla Camera rispettivamente dalle deputate dei gruppi parlamentari comunista e socialista e dai parlamentari delle ACLI. E' questa una delle iniziative parlamentari più interessanti tra quelle prese in questi ultimi anni a favore delle lavoratrici.

L'aspetto più importante di questa iniziativa è costituito dal fatto che, per la prima volta, viene presentato alla Camera un progetto di legge su questa rivendicazione anche dal gruppo dei deputati di maggioranza. Inoltre i due progetti legge sono assai simili nella loro impostazione e tendono a fissare le modalità pratiche per l'attuazione dello art. 37 della Costituzione, attraverso una obbiettiva valutazione del lavoro, indipendentemente dal sesso di chi lo effettua.

In merito alla presentazione di detti progetti, segnaliamo una significativa iniziativa presa dalle lavoratrici dell'Istituto Poligrafico dello Stato di Roma. In questa grande azienda viene indetta una assemblea di lavoratrici, alla quale vengono invitate le parlamentari firmatarie dei due progetti legge, per avere un utile scambio di idee sulla azione da svolgere in appoggio ai progetti stessi.

Le deputate Marisa Rodano e Anna Matera, dei gruppi parlamentari comunista e socialista, partecipano all'assemblea delle lavoratrici e si impegnano a prendere ulteriori iniziative sia parlamentari che in direzione del Ministero del Tesoro, da cui dipende l'Istituto Poligrafico dello Stato, per l'applicazione della parità salariale almeno nelle categorie delle impiegate dell'Istituto stesso.

Vennero infatti avanzate due interrogazioni, una alla Camera e l'altra al Ministro del Tesoro.

Ecco il testo della interrogazione parlamentare:

« Le sottoscritte chiedono d'interrogare i ministri del lavoro e previdenza sociale e del tesoro, per sapere se siano a conoscenza che all'Istituto Poligrafico dello Stato vengono sistematicamente violati gli articoli 3, 37 e 51 della Costituzione.

« In tale Istituto infatti vige, per il personale salariato, la medesima disparità salariale che vige in aziende private dello stesso ramo, per cui si verifica l'assurdo anacronismo che un'azienda dello Stato violi, sia il principio costituzionale che la " Convenzione n. 100 del B.I.T. ", cioè uno strumento internazionale che lo Stato italiano si è impegnato ad applicare.

« Inoltre la disparità a danno del personale di sesso femminile si estende anche al personale che svolge mansioni impiegatizie di concetto. Alle impiegate di seconda categoria, infatti, in possesso di diploma di scuola media superiore e di notevole anzianità di servizio, oltre a esser corrisposta una retribuzione inferiore a quella dei colleghi di sesso maschile, non è offerto, contrariamente al disposto dell'articolo 51, alcuno sviluppo di carriera; fatto che non si verifica per i dipendenti di sesso maschile in possesso dei medesimi requisiti.

« Si interrogano, pertanto, i ministri, per sapere se e come intendono intervenire.

« Cinciari Rodano Maria Luisa - De Lauro Mafera Anna »

A questa interrogazione il Ministro del Tesoro, risponde con una lettera nella quale, fra l'altro, si dice:

« L'Istituto nei rapporti col personale dipendente, osserva strettamente le disposizioni contrattuali sia di carattere normativo che economico e, pertanto, se esistono disparità di trattamento retributivo tra personale maschile e femminile esse risalgono agli accordi fra le Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti i contratti stessi.

« Al riguardo si rende noto che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con circolare n. 11995/211-G in data 21 giugno 1957, ha invitato tutte le Associazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, a collaborare attivamente perché in occasione della stipula e del rinnovo dei contratti collettivi di lavoro sia tenuta presente la esigenza di assicurare il principio dell'eguaglianza di remunerazione tra la mano d'opera maschile e quella femminile per un lavoro di valore uguale, allo scopo di realizzare gli intenti che si ripropongono di conseguire, sia la Convenzione Internazionale del B.I.T. che il precetto contenuto nell'art. 37 della Costituzione Italiana... ».

Nuove iniziative e nuove preziose esperienze.

Altre iniziative vengono prese continuamente, accanto a quelle sulla parità economica e, fra queste, merita di essere ricordata quella della **CONFERENZA SULLA PREPARAZIONE PROFESSIONALE DELLA DONNA**. Questa Conferenza venne tenuta il 4 aprile 1959 alla Società Umanitaria di Milano e fu organizzata da un Comitato costituito dalle Associazioni Femminili per la parità di retribuzione, di cui fanno parte 12 diverse organizzazioni femminili.

Non può sfuggire l'importanza di questa iniziativa, se si considera che la preparazione professionale delle donne è senza dubbio uno degli aspetti più sentiti e urgenti nel quadro della evoluzione produttiva. Le donne sono ormai parte essenziale e insostituibile dell'attività industriale e il processo tecnologico richiede una loro più estesa e qualificata preparazione professionale.

Permane tuttora una divisione, non sempre giustificata, tra lavoro maschile e lavoro femminile, che comporta per le donne:

- maggiore difficoltà di impiego e minore possibilità di un lavoro stabile;
- scarsa preparazione professionale;
- inferiore valutazione del loro lavoro e conseguenti ripercussioni sul salario.

Questa pesante inferiorità della donna deve essere superata attraverso una adeguata preparazione professionale in tutti in campi dell'attività produttiva, azione essenziale per il raggiungimento della parità completa, sia nel campo sociale che in quello economico.

Un'ottima iniziativa in tal senso è stata presa, dal nostro Sindacato di Bologna. Dopo un'inchiesta sul lavoro femminile nelle aziende, si è tenuto un Convegno, al quale furono invitati tutti quegli Enti che hanno compiti nel campo dell'istruzione e della qualificazione professionale.

Questa azione ha già dato ottimi risultati. Infatti, una scuola tradizionale femminile la « Elisabetta Sirani », la quale svolgeva solamente corsi di cucito, accettò di costituire un corso per cartotecniche. Questo è il primo corso del genere che si organizza in questo tipo di scuola e rappresenta un successo di carattere sociale, che va oltre l'interesse stesso della nostra categoria.

Inoltre, attraverso l'interessamento del Consiglio Comunale, verrà costituito, nella scuola professionale comunale, un corso di legatoria.

Il successo ottenuto recentemente delle lavoratrici tessili, rappresenta senza dubbio il passo più decisivo compiuto in questi ultimi anni

sulla rivendicazione della rivalutazione del salario femminile. Le tessili, non hanno più trattato solo di avvicinamenti salariali, ma sono riuscite a far accettare la trattativa su tutta la materia della parità salariale e sul valore del lavoro, per la unificazione delle qualifiche. Così si è riusciti ad ottenere la parità assoluta di salario per un certo numero di lavoratrici tessili che svolgono lavori tradizionalmente maschili; i salari pari al 93% di quello maschile per tutte quelle lavorazioni ritenute miste, (cioè svolte tanto da uomini che da donne), ed inoltre sono state armonizzate le paghe delle altre lavoratrici che svolgono lavorazioni tradizionalmente femminili. L'armonizzazione può anche significare, per le lavorazioni più specializzate, un avvicinamento superiore al 93% della paga dell'uomo.

Anche gli ultimi accordi raggiunti nel nostro settore, hanno segnato nuovi e significativi successi per le lavoratrici. Con il rinnovo del contratto dei grafici, benché la necessità di concludere la trattativa prima dell'entrata in vigore della legge «erga omnes» abbia imposto di concludere le discussioni in pochi giorni, le donne hanno conquistato a decorrere dal 1° gennaio 1960 aumenti dell'11,70%, a differenza degli uomini che hanno ottenuto degli aumenti del 9%. Nel nuovo contratto di lavoro degli addetti ai giornali quotidiani, che decorre dal 1° gennaio 1960, si è ottenuta la parità assoluta per le addette alla spedizione e aumenti dal 15 al 17% per le impiegate nelle maggiori città, rispetto all'11,50 - 14% ottenuto dagli impiegati.

Compiuta questa disamina dei risultati e dei movimenti sviluppatisi via via sul problema della parità salariale per le donne, riteniamo utile fare anche il punto della situazione attuale nei settori grafico, cartario e cartotecnico, allo scopo di ricavarne gli elementi necessari per orientare il nostro futuro lavoro e per indirizzare l'azione delle masse femminili verso nuovi e più significativi successi.

La situazione attuale e i nostri compiti

Abbiamo cercato di illustrare il cammino percorso e i risultati conseguiti sulla parità salariale, come pure i limiti posti alla nostra azione dalle difficoltà che non abbiamo saputo ancora superare.

Dall'esame obiettivo dei risultati stessi possiamo quindi trarre utili e preziose indicazioni sui compiti immediati e su quelli futuri, contribuendo così concretamente a far marciare più speditamente tutto il settore femminile della nostra Organizzazione verso l'obiettivo di fondo posto dal nostro VI Congresso Nazionale: quello della conquista, per gli uomini e per le donne, di un tenore di vita più elevato ed adeguato alle esigenze di una civile e moderna società umana.

Abbiamo visto dettagliatamente come, attraverso l'attività svolta, lo scarto percentuale fra le paghe femminili e quelle delle corrispondenti categorie maschili sia stato ridotto dal 24,7 al 17-18% per le operaie e dal 17 al 10%, per le impiegate delle aziende grafiche; abbiamo altresì passato in rassegna le maggiori difficoltà attraverso le quali si è potuta ottenere una riduzione dello scarto dal 21 al 16% per le operaie cartarie e, più limitatamente, dal 20 al 18% per le cartotecniche.

Noi siamo fieri di tali risultati perché essi sono il frutto della mobilitazione, delle lotte delle nostre donne, perché sono il frutto della forza e della autorità della nostra Organizzazione unitaria. Ma ciò non ci impedisce di essere insoddisfatti ed è proprio dall'esame della attività svolta che sorge più imperiosa la esigenza di imprimere maggior vigore alla rivendicazione della parità, intesa proprio come parità e non più come avvicinamento che ci lascierebbe ancora per molto tempo lontani dall'obiettivo di fondo. E ciò soprattutto nel momento in cui la rivendicazione della parità ha realizzato successi assai importanti in settori decisivi, ove la mano d'opera femminile è prevalente e determinante.

Riteniamo anzi che proprio l'esempio fornitoci dai risultati ottenuti dalle altre importanti categorie, ad esempio le tessili, renda possibile sindacalizzare maggiormente la rivendicazione della parità, cioè puntare non più sulla richiesta generica dell'avvicinamento, ma piuttosto sulla valutazione della mansione, del valore del lavoro svolto dalla donna nel ciclo produttivo, del livello del rendimento del suo lavoro, rispetto a quello dell'uomo.

L'introduzione della più moderna meccanizzazione nei reparti di allestimento e legatoria, nelle aziende grafiche; nel complesso degli stabilimenti cartotecnici e nei reparti allestimento delle cartiere, ha posto problemi del tutto nuovi rispetto alle tradizionali condizioni del rapporto di lavoro, delle donne, ed anche degli uomini, a cominciare

dall'apprendistato e dal tirocinio di applicazione, alla categoria di specializzazione.

Ma è soprattutto per le donne, nei luoghi di lavoro di cui trattiamo, che si riconoscono pienamente valide le considerazioni svolte dai nostri temi congressuali a riguardo delle condizioni determinate dal progresso tecnico nella classificazione delle categorie e delle mansioni, che possono semplificarsi, è vero, possono richiedere un più breve periodo formativo professionale, ma è altrettanto vero che richiedono il massimo di applicazione, di regolarità, di agilità, di prontezza di riflessi, fattori cioè che costituiscono l'apporto imprescindibile dell'elemento umano nel processo di meccanizzazione e di automazione in corso, teso al più elevato rendimento del lavoro.

E' del tutto giusto quindi che proprio da qui si debba partire per rendere concreta e particolareggiata la rivendicazione sindacale della parità completa, perché qui risiedono maggiormente tutti gli elementi di comparazione del valore e del rendimento del lavoro femminile, rispetto a quello maschile.

Del resto, è opportuno ricordare che sostenendo ciò, noi non facciamo che riportare con maggiore energia e con un maggiore sforzo di elaborazione, la rivendicazione già avanzata nel 1957, per il rinnovo del contratto grafici e nel 1958, per il rinnovo del contratto cartotecnici. Noi abbiamo richiesto allora, (dobbiamo riconoscere senza adeguata preparazione e mobilitazione per un problema così importante), la unificazione delle qualifiche uomo e donna, degli addetti alle macchine, creando la categoria unica del conduttore e la categoria delle aiuti, con le dovute maggiorazioni in rapporto alla complessità della macchina ed al suo grado di automazione.

Sulla giustizia di tale rivendicazione, riteniamo utile fare degli esempi significativi:

SETTORE GRAFICO

— Nelle Officine Grafiche Mondadori di Verona e in altre aziende milanesi alle macchine: raccoglitrici, brossuratrici « Breumer », imbavatrici (per risguardi e tavole fuori testo), cucitrici automatiche a filo metallico, incassatrici automatiche, incassatrici stellari, ecc., vengono generalmente addetti, come conduttori, legatori di 1^a o di 2^a categoria extra, mentre come aiuti, vengono addette le donne o ausiliari specializzati.

— Ebbene, la differenza del salario contrattuale (a parte le indennità di contingenza) fra gli aiuti uomini e le donne, non è mai inferiore alle 20-25 lire orarie.

— In altre aziende, come la Olivetto di Vicenza, la legatoria Degli Espositi di Bologna, ecc., a tutti i suddetti tipi di macchine, sia come conduttrici che come aiuti, vengono addette le donne, con differenze di paga, rispetto agli uomini, che arrivano fino al 50%.

— In varie aziende alle macchine per la legatoria si alternano spesso, per i vari turni di lavoro, uomini e donne, senza migliorare mini-

mamente il salario di queste ultime, per la mansione di identico valore e rendimento dell'uomo.

Ed a proposito di rendimento del lavoro, bastano alcuni dati: la macchina da taglio trilaterale «BUCHBINDEREL» automatica, dà una media di produzione di 20.000 riviste l'ora. La piegatrice automatica «BREUMER», 6.000 copie l'ora; la piegatrice «LA PIETRA», 7.000 copie l'ora; la macchina automatica «SMITH» cuce a filo refe e incolla automaticamente 8.000 quinterni all'ora.

Vi sono poi macchine che eseguono contemporaneamente ed automaticamente le seguenti operazioni di legatura del libro: calzatura e applicazione capitello, tondo e falso con schiacciadorso, per oltre 1.000 copie all'ora.

SETTORE CARTOTECNICO

Lo sviluppo impetuoso raggiunto dalla moderna tecnica della distribuzione dei prodotti di consumo, ha imposto nel settore cartotecnico, specializzatosi nei contenitori vari, un ammodernamento dei macchinari ed un processo di automazione veramente rivoluzionario dei vecchi e manuali sistemi di lavorazione.

Nelle più moderne aziende l'impiego delle donne è assolutamente prevalente in tutte le fasi del processo produttivo e spesso la mano d'opera maschile ha solo funzioni complementari degli strumenti meccanici e dei congegni elettrici dei macchinari e degli impianti.

Nella lavorazione degli imballaggi di cartone ondulato, l'introduzione di macchine continue ha eliminato gran parte della manodopera femminile, che viene impiegata solo come aiuto, ma è facile immaginare quanto sia disagiato e pesante tale lavoro.

In qualche azienda poi, come alla Cartotecnica «SISA» di Asti, su tutte le macchine automatiche, nonostante la pesantezza del lavoro, vengono adibite solo donne.

Negli scatolifici di tipo comune, nella fabbricazione di sacchi a grande contenuto, la meccanizzazione ha completamente sostituito il lavoro manuale e le donne vengono impiegate sia come conduttrici che come aiuto.

Per avere un'idea del ritmo di lavoro cui sono costrette le donne nella cartotecnica, diamo alcuni dati sulla produzione media:

— la macchina forma tubi, per i sacchi di carta, confeziona 70.000 copie in 8 ore; la macchina per i fondi, 40.000 copie; le macchine per i sacchetti, a seconda del tipo del sacchetto, producono dalle 25.000 alle 150.000 copie in 7 ore e mezza.

La macchina «IRIS» per buste, confeziona 100.000 copie in 8 ore; la fabbricazione di scatole e astucci per prodotti farmaceutici, attraverso la meccanizzazione più moderna, ha dimezzato i tempi di lavorazione ed ha ridotto a un terzo il personale.

Sulla pesantezza delle mansioni basta pensare che un sacco di carta a grande contenuto pesa in media 400 grammi e ogni donna è perciò costretta a sollevare oltre 80 quintali ogni giorno.

SETTORE CARTARIO

Nel settore cartario vi è una più accentuata distinzione fra le mansioni svolte dagli uomini e quelle delle donne; infatti nei reparti fabbricazione e manutenzione troviamo solo manodopera maschile, mentre le donne sono adibite alla scelta e alla spolveratura degli stracci e della carta da macero; alla scelta ed all'impacco della carta e del cartone, ed ai reparti di confezionatura, più propriamente cartotecnici (carta da lettere, buste, quaderni, ecc.).

Tuttavia il loro lavoro non può essere affatto valutato inferiore a quello degli uomini, sia riguardo alla nocività (scelta e spolveratura di stracci e carta da macero), alla pesantezza (impaccatrici, imballatrici, ecc), che alla specializzazione (classificatrici, bobinatrici, rigatrici, campionariste, confezionatrici di buste, scatole, fustellatrici, ecc.).

Ma occorre aggiungere che nella stessa classificazione delle mansioni prevista dal contratto di lavoro, vi sono condizioni di parità assoluta, che non hanno riscontro con quelle degli uomini solo riguardo alle paghe. Esempi:

— *Addetti all'imballo* — uomo 2^a categoria, L. 183,50 orarie
donna 2^a categoria, » 142,35 »

— *addetti agli spolveratori e taglia-stracci manovalanza e pulizia:*
uomo 3^a categoria, L. 169,50 orarie
donna 2^a categoria, » 142,35 »

ALLESTIMENTO

— *Rigatore, fustellatore, tranciatore:*
uomo 2^a categoria, L. 183,50 orarie
donna 1^a categoria, » 154,00 »

— *addetti alle macchine per satinare e alle patinatrici:*
uomo 3^a categoria, L. 169,50 orarie
donna 2^a categoria » 142,35 »

Vi sono poi, in merito, altri rilievi da fare.

— *le addette alle taglierine*, sono di 2^a categoria, mentre lo stesso lavoro alla stessa macchina è vietato alle donne nelle aziende grafiche, perchè considerato giustamente pesante;

— *le addette alle piegatrici*, sono di 2^a categoria, mentre la stessa mansione svolta dalle operaie grafiche, è di 1^a categoria, così, le addette alla piegatrice « LA PIETRA » con produzione di 7.000 copie l'ora, sono di 2^a categoria, mentre nelle aziende grafiche vi troviamo spesso uomini di 1^a categoria. Lo stesso dicasi per le addette alle macchine complesse per la confezione di buste, che troviamo in 1^a categoria nelle cartiere, mentre nel contratto cartotecnici troviamo un uomo di 1^a categoria con maggiorazione.

Infine, un chiaro esempio della grave sperequazione dei salari femminili nelle cartiere, lo troviamo nella comparazione fra la condizione salariale esistente in Italia e quella esistente nelle cartiere francesi.

Manovale comune	ITALIA = 100	—	FRANCIA = 100	
donna di 1 ^a categoria extra »	= 93,20 —	»	= 150	
donna di 1 ^a categoria »	= 91,23 —	»	= 125	- 132
donna di 2 ^a categoria »	= 84,00 —	»	= 108	- 118

Conclusioni

Riteniamo che gli esempi riportati per i tre settori grafico, cartario e cartotecnico siano sufficientemente indicativi del fenomeno e come sia quindi non solo sacrosantamente giusto, ma urgente cancellare totalmente tale sperequazione.

Come abbiamo visto, non si tratta soltanto di eliminare le distanze che abbiamo riportate in principio fra le corrispondenti categorie maschili e femminili: non si tratta cioè soltanto di cancellare gli scarti tutt'ora esistenti del 18 o del 16%, ma si tratta anche di rivalutare il salario femminile in rapporto al valore delle mansioni effettivamente svolte le quali, spesso, si identificano od equivalgono quelle degli uomini.

Questo problema ne solleva poi un altro non meno grosso, anzi diremmo, pregiudiziale, perchè non possiamo dimenticare che quando saremo pervenuti ad eliminare del tutto gli scarti sopra indicati non avremo unificato altro che il salario nominale delle lavoratrici.

Il salario reale rappresenta infatti un elemento di sperequazione i cui estremi sono più difficilmente calcolabili con il metro del rapporto fra uomo e donna perchè riflettono un altro genere di rapporti: quelli fra datore di lavoro e lavoratrice, bisognosa di occupazione, intimidita, ricattata e sfruttata spesso nel modo più indegno.

Si tratta infatti non solo del problema del rispetto delle tariffe contrattuali, che ora riceverà un forte impulso anche con le possibilità offerteci dalla legge « erga-omnes », ma ancor più di quello dell'impiego della manodopera minorile e del suo sistematico licenziamento non appena raggiunge, con la maggiore età, il diritto alla maggiore paga.

L'impiego degli apprendisti e delle apprendiste è stato sempre presentato dai datori di lavoro come un atto di benevolenza, poco raccomandato dalle ferre leggi economiche della azienda. Si tratterebbe pertanto di un gesto altruistico reso in omaggio ai doveri sociali, scarsamente produttivo o addirittura passivo sul costo di produzione.

Da questa impostazione, falsamente paternalistica, discende tutta una politica di sfruttamento della manodopera giovanile, sulla cui base si determina addirittura la condizione per l'impianto di nuove unità produttive in zone depresse, come possono essere considerate nel nostro caso alcune zone del Veneto, oltrechè del Meridione.

Quanto grande è il senso sociale del dovere e il disinteresse di certi proprietari delle legatorie o delle cartotecniche, ove la maggioranza dei dipendenti è spesso costituita proprio da giovani e da ragazze dai 14 ai 18 anni che vengono poi regolarmente licenziate appena divengono maggiorenni, quasi a voler sottolineare il carattere solo educativo delle nuove generazioni, assunto coscienziosamente dalla fabbrica.

Nella realtà, le leggi e le norme contrattuali sull'apprendistato, che avrebbero una propria ragione d'essere di fronte ad una effettiva preparazione professionale, con prospettive alquanto sicure di carriera, perdono ogni significato sociale e divengono meri strumenti di sfruttamento di fronte ai nuovi sistemi di organizzazione del lavoro che tendono da una parte, alla massima specializzazione dei pochi, dei tecnici e, dall'altra, al massimo sfruttamento dei tanti, facilmente sostituibili ed altrettanto facilmente ricattabili.

La figura della ragazzina avviata ai primi elementi delle lavorazioni tradizionali al banco, è ora sostituita dalla condizione della addetta ai più moderni macchinari, soggetta immediatamente al più intenso ritmo produttivo e pertanto essa stessa soggetto immediato del più alto rendimento.

Con la applicazione ad un lavoro standardizzato o a catena, che limita sempre di più la possibilità di acquisire una qualifica professionale, cade ogni giustificazione al regime salariale dell'apprendistato e lo stesso periodo formativo previsto dal contratto di lavoro, diviene limite per la occupazione e condizione per il licenziamento.

E che queste nostre gravi affermazioni non siano esagerate, lo dimostra il fenomeno, non meno inumano, sviluppatosi in conseguenza delle conquiste sociali della lavoratrice madre, che ha portato al licenziamento sistematico delle ragazze che contraggono matrimonio.

Ecco quindi la realtà cui ci siamo riferiti quando abbiamo avanti accennato allo scarto del salario nominale ed a quello ben più grave del salario reale, perché quel 16 o 18% diviene, nel caso delle apprendiste come anche nel caso delle operaie di 3^a o di 2^a categoria, uno scarto che arriva fino al 70%.

E come se ciò non fosse sufficiente ecco aggiungersi il sistema degli appalti e dei sub-appalti o del lavoro a domicilio, attraverso il quale alcune aziende riescono ad abbassare ulteriormente il costo della manodopera femminile, alla quale non si applica altra misura di retribuzione che quella di tipo coloniale, che tale può giustamente essere definita una paga che oggi arriva alle 200-300 lire giornaliere.

Alla luce di quanto ci siamo sforzati di mettere in evidenza, appaiono veramente opportune le indicazioni date dai nostri temi congressuali sulla piattaforma rivendicativa per i settori grafico, cartotecnico e cartario.

Particolarmente riguardo alle donne, quelle indicazioni appaiono del più grande interesse e tali, se portate avanti con decisione da tutta l'organizzazione, da far fare un decisivo passo avanti al problema della parità del salario e delle condizioni di lavoro per le donne.

R. Barale