

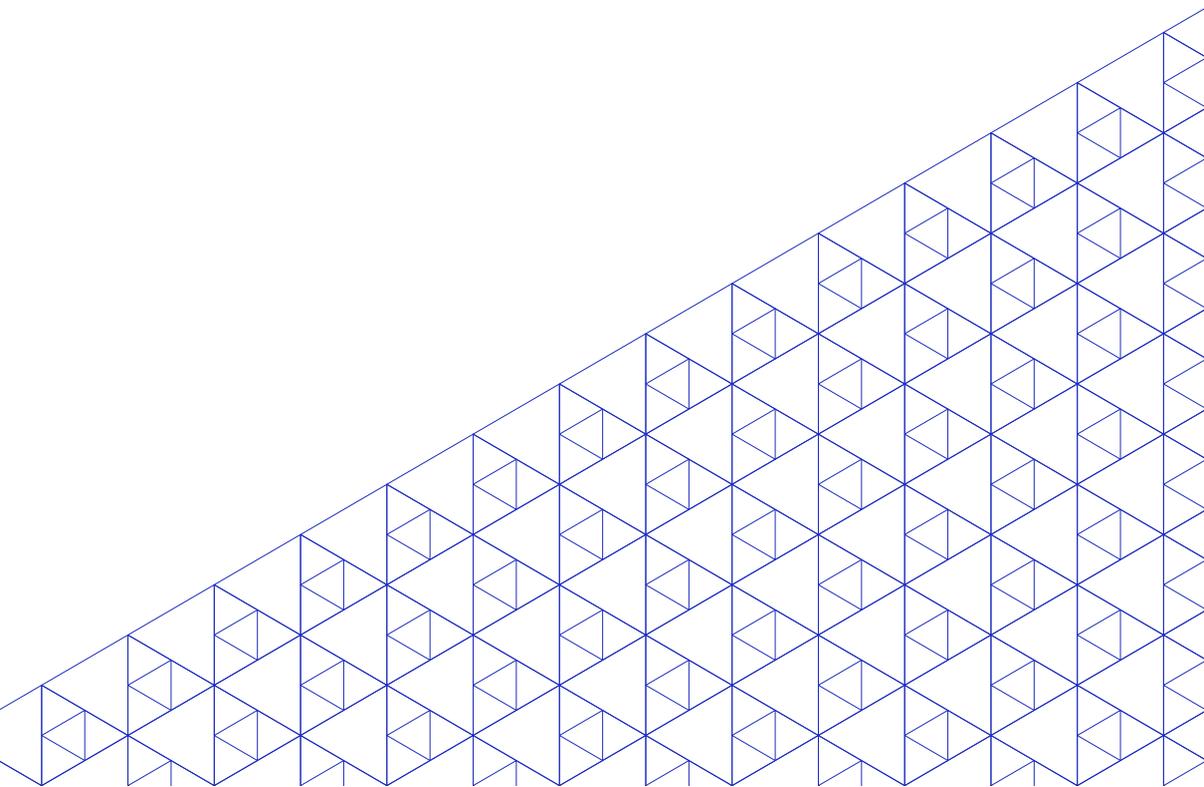


Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

► **Le alleanze delle donne italiane
per la parità salariale:**
il contributo dell'Organizzazione
Internazionale del Lavoro

Eloisa Betti



Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2020
Prima pubblicazione 2020

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito <http://www.ifro.org> per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

ISBN: 978-92-2-032051-8 (web pdf)

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio Internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito <http://www.ilo.org/publns>

Indice

Prefazione	5
Introduzione	7
1 La legislazione italiana, le rivendicazioni delle donne e il dibattito politico sulla parità salariale nell'Italia del secondo dopoguerra	11
2 La ratifica della Convenzione n. 100 e il suo impatto sulle lotte femminili per la parità salariale nei tardi anni Cinquanta	19
3 L'impatto della Convenzione n. 100 sull'applicazione delle leggi e regolamenti sulla parità salariale nell'Italia dei primi anni Sessanta	27
Conclusione	33
Bibliografia	35

Prefazione

L'uguaglianza di remunerazione per un lavoro di egual valore è un principio contenuto nella Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) del 1919. Esso stabilisce nel valore del lavoro svolto il criterio principe per la determinazione della retribuzione, indipendentemente dalle caratteristiche personali di chi lo svolge.

Nonostante i tassi crescenti di occupazione femminile nel periodo immediatamente successivo al Secondo dopoguerra e in considerazione della persistente disparità di trattamento del lavoro delle donne rispetto a quello degli uomini, questo principio generale, già internazionalmente riconosciuto, fu declinato nel 1951 nella Convenzione OIL n. 100 sulla parità salariale tra uomo e donna¹. Questa convenzione sancisce l'obbligo degli Stati di garantire l'applicazione del principio di parità di trattamento retributivo attraverso la valutazione del valore del lavoro, a prescindere dal fatto che la prestazione sia svolta da una lavoratrice o un lavoratore.

All'epoca dell'adozione, il divieto di discriminazione retributiva fondata sul sesso e gli altri principi sanciti dalla Convenzione venivano considerati all'avanguardia in un contesto nel quale le donne continuavano ad essere considerate come lavoratrici secondarie: ad esse poteva essere «affidato» o meno un lavoro, a seconda delle esigenze, e su di esse si potevano applicare trattamenti salariali al ribasso.

In Italia, il dibattito avviato in seguito all'adozione della Convenzione n. 100 mise i riflettori sull'esigenza di dare effettività al principio della parità di remunerazione tra uomo e donna. Nonostante questo principio fosse stato introdotto con l'articolo 36 della Carta costituzionale, la sua attuazione continuava ad essere procrastinata. Questo dibattito e la ratifica nel 1956 della Convenzione da parte dell'Italia, innescò un processo irreversibile di riforme legislative e della contrattazione collettiva che abolirono i trattamenti salariali differenziati sulla base del sesso. È dei primi anni '60, per esempio, la legge che abolì, dopo trent'anni, un Regio decreto che prevedeva che le braccianti agricole ricevessero un compenso inferiore del 40 per cento rispetto a quello dei loro colleghi di sesso maschile.

¹ Per il testo della Convenzione OIL n. 100 del 1951 sull'uguaglianza di remunerazione, vedasi: https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152336/lang--it/index.htm.

Frutto del lavoro di ricerca e di studio dell'autrice Eloisa Betti, professoressa a contratto di storia del lavoro presso l'Università degli studi di Bologna, questo saggio ripercorre le tappe principali del dibattito sulla parità salariale in Italia che scaturirono dall'adozione della Convenzione n. 100². Esso analizza il ruolo e la mobilitazione delle donne italiane al fine di rendere effettivo il diritto alla parità salariale. Tale mobilitazione coinvolse le donne all'interno di più forze politiche e sindacali, come pure quelle del movimento operaio e dell'associazionismo femminile (Associazione Cristiana Lavoratori Italiani, Centro Italiano Femminile e Unione Donne Italiane).

Questo scritto fornisce degli spunti di riflessione e insegnamenti sull'importanza della mobilitazione e dell'impegno, su larga scala e a tutti i livelli, delle istituzioni, degli attori sociali e del mondo dell'associazionismo nel convergere in modo sinergico su strategie e obiettivi che rendano effettivi i principi fondamentali della parità e non discriminazione e, più in generale, che realizzino la giustizia sociale.

Gianni Rosas,
Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

² Questo saggio è una versione tradotta e adattata del capitolo «Unexpected alliances: Italian women's struggles for equal pay, 1940s–1960s» della pubblicazione dell'OIL *Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to present* (Leiden, Brill), 2018.

Introduzione

Nel 1977, il Parlamento italiano approvò la legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro che, nello stabilire la completa uguaglianza fra lavoratrici e lavoratori, risolse formalmente l'annoso problema della parità salariale (Griffin, 2004). Più che un prodotto dell'impegno del neo-femminismo degli anni Settanta, la legge del 1977 costituì il punto di arrivo di un lungo e complesso processo legislativo avviato all'indomani della Seconda Guerra mondiale e culminato negli anni del boom economico (1958–1963) (Ballestrero, 1979). In quegli anni, associazioni femminili di sinistra, come l'Unione Donne Italiane, sindacaliste e politiche lottarono per l'implementazione dei diritti sanciti dalla Costituzione italiana, *in primis* la parità salariale.

Le lavoratrici italiane avevano rivendicato la parità salariale fin dal XIX secolo, quando, per via del minor costo del loro lavoro rispetto a quello maschile, migliaia di loro entrarono nelle fabbriche italiane durante la prima fase di industrializzazione. Nel periodo tra le due guerre, che coincide con il ventennio fascista in Italia, si registrò un peggioramento dei diritti del lavoro delle donne e nella società italiana nel suo complesso (Pisoni Cerlesi, 1959). Dopo la Seconda Guerra mondiale, le associazioni femminili italiane chiesero l'applicazione dell'articolo 37 della nuova Costituzione repubblicana del 1948, che stabilisce che «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». Mobilitandosi dentro e fuori il Parlamento, nei tardi anni Quaranta e nei primi anni Cinquanta, le associazioni femminili denunciarono ripetutamente la disparità retributiva delle lavoratrici, nonostante le garanzie costituzionali.

La Convenzione sull'uguaglianza di remunerazione, 1951 (n. 100) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ratificata dal Parlamento italiano nel 1956 e implementata nel 1957, spinse gli attori politici ed economici italiani ad affrontare più compiutamente il problema della parità salariale (Määttä, 2008). Grazie alla Convenzione, il dibattito e la mobilitazione sulla parità salariale coinvolsero molte più forze politiche e sociali che nel periodo precedente, includendo non solo organizzazioni politico-sindacali di sinistra ma anche lo stesso Governo, l'intero movimento operaio e le donne cattoliche. La ratifica della Convenzione n. 100 spinse la principale associazione femminile italiana a promuovere un Comitato permanente, denominato Comitato di associazioni femminili per la parità di remunerazione, con l'obiettivo di implementare il principio della parità di remunerazione in campi differenti.

A differenza di altri trattati internazionali, come il trattato di Roma (1957), la Convenzione OIL del 1951 modificò i termini del dibattito sulla parità salariale nell'Italia post-bellica: parlamentari e sindacaliste la considerarono uno strumento utile per promuovere le richieste delle donne italiane all'interno delle loro stesse organizzazioni miste e in opposizione ai datori di lavoro.

La Convenzione n. 100 divenne oggetto di discussione sia nei luoghi di lavoro che nei dibattiti politici ai quali prendevano parte le donne, dai congressi femminili e sindacali alle conferenze che affrontavano nello specifico il tema del lavoro femminile.

Gli studi che hanno affrontato il tema della parità salariale nel contesto italiano hanno privilegiato la strategia e le azioni delle organizzazioni sindacali, senza indagare compiutamente gli altri attori che hanno ricoperto un ruolo cruciale tra gli anni Quaranta e Sessanta. Poca attenzione è stata riservata alla discussione parlamentare e all'iter legislativo seguito all'approvazione prima e alla ratifica poi della Convenzione OIL n. 100³; analogamente il ruolo cruciale delle associazioni femminili nell'implementazione della parità salariale è rimasto sullo sfondo.

In questo saggio, si sostiene che la ratifica della Convenzione n. 100 creò un terreno comune e una cornice condivisa tanto per il dibattito sulla parità salariale che per le rispettive lotte femminili, connettendo i vari attori che avevano intrapreso percorsi differenti e separati fino alla prima metà degli anni Cinquanta (Boris e Jensen, 2012; Lubin e Winslow, 1990; Beneria, 2003; Gaudier, 1996). A ben vedere, la Convenzione influenzò sia il processo legislativo che la contrattazione sindacale nel periodo tra la fine degli anni Cinquanta e i primi anni Sessanta.

Analizzando le lotte femminili italiane per la parità salariale negli anni del secondo dopoguerra, questo saggio fornisce ulteriori elementi per comprendere l'azione concreta dell'OIL nel promuovere il miglioramento delle condizioni lavorative delle donne e dei diritti sul lavoro, sia a livello nazionale che locale: un tema che merita di essere ulteriormente sviluppato da parte della storiografia. Il caso italiano rivela, inoltre, come la Convenzione OIL abbia svolto un ruolo significativo nella creazione di un'inaspettata alleanza fra donne provenienti da tradizioni politiche differenti nel contesto della guerra fredda.

L'analisi è articolata su tre livelli: il primo è dedicato al ruolo specifico dell'OIL nel dibattito e nelle mobilitazioni italiane sulla parità salariale, con un esame sia dei cambiamenti che si verificarono nel mercato del lavoro che dell'azione politica promossa dai vari attori coinvolti. Sono

³ Sulla parità salariale in Italia, si vedano, tra gli altri: Bagnoli (1986); Bergamaschi (1993); Lunadei, Motti e Righi (1999); Motti (2006); Musso (1992); Righi (2008); Tiso (1990).

esaminate tre categorie di attori: le istituzioni, *in primis* Governo italiano, Ministero del Lavoro e Parlamento, che ebbero un ruolo chiave nel processo legislativo; le organizzazioni sindacali che furono centrali nelle relazioni industriali; le associazioni femminili che agirono a differenti livelli stabilendo importanti sinergie tra loro e con altri soggetti come la Società Umanitaria di Milano.

Alcune leader femminili come Teresa Noce e Marisa Rodano, che sono state figure centrali nella battaglia per la parità salariale, erano attive in diversi ambiti, impegnate al contempo come sindacaliste e parlamentari o come parlamentari e leader di associazioni femminili quali l'Unione Donne Italiane. Questa doppia o tripla affiliazione, tipica del caso italiano, ha consentito alle rivendicazioni delle donne per la parità salariale di essere maggiormente presenti nella discussione politica, rispetto a casi in cui le donne operavano in ambiti più ristretti.

Il primo capitolo di questo saggio focalizza l'attenzione sulla legislazione italiana, le richieste delle donne e il dibattito politico sulla parità salariale del secondo dopoguerra. In particolare, esplora il ruolo dei movimenti femminili nel promuovere il principio di parità, evidenziando l'attitudine ambivalente dei partiti politici e delle organizzazioni sindacali. Viene indagato anche il ruolo fondamentale di alcune esponenti femminili, che continuarono a portare avanti la rivendicazione della parità salariale nei primi anni Cinquanta nonostante l'opposizione dei loro colleghi uomini.

Il secondo capitolo analizza i passaggi che portarono alla ratifica e implementazione della Convenzione n. 100, i principali attori coinvolti in questo processo (parlamentari, leader di associazioni femminili e sindacaliste) e il ruolo della Convenzione nel rafforzare le lotte delle donne. La ratifica della Convenzione si rivelò cruciale nel creare un ampio consenso attorno al principio della parità salariale. Contribuì a superare le divergenze fra le donne italiane derivanti dalle dinamiche della guerra fredda, creando un terreno di convergenza tra cattoliche, socialiste e comuniste.

Infine il terzo affronta l'impatto della Convenzione n. 100 in materia di politiche, legislazione e disciplina contrattuale sulla parità salariale, a partire dall'Accordo interconfederale sulla parità salariale nell'industria del 1960 e dalla legge sul lavoro femminile in agricoltura del 1964. Esso evidenzia come la Convenzione divenne il principale strumento legislativo per la battaglia contro un'anacronistica concezione del valore del lavoro femminile, sviluppatasi negli anni del boom economico.

1 La legislazione italiana, le rivendicazioni delle donne e il dibattito politico sulla parità salariale nell'Italia del secondo dopoguerra

Dalla fine della Seconda Guerra mondiale parlamentari, sindacaliste e leader di associazioni femminili si batterono con forza per la parità salariale. Organizzazioni femminili come i Gruppi di difesa della donna prima e l'Unione Donne Italiane poi, giocarono un ruolo strategico durante la guerra e nel secondo dopoguerra. Sebbene le organizzazioni sindacali non attribuirono carattere di priorità al tema della parità in quegli anni, alcune sindacaliste diedero un contributo fondamentale. Attori istituzionali come il Parlamento italiano e il Governo, già in favore dell'introduzione del principio della parità salariale nella Costituzione italiana, presero parte attiva alla stesura della Convenzione n. 100 sulla parità di remunerazione. Le associazioni datoriali, al contrario, si opposero tenacemente al principio della parità salariale sia nella discussione che si sviluppò a livello nazionale che durante la fase di approvazione della Convenzione a Ginevra.

Alla fine della Seconda Guerra mondiale, più di 40.000 donne, appartenenti sia a ideologie politiche social-comuniste che cristiano-cattoliche, aderirono ai Gruppi di difesa della donna, un'organizzazione composta esclusivamente da donne che fu creata durante la Resistenza non solo per combattere l'occupazione nazifascista ma anche perché le donne italiane fossero parte attiva della rinascita dell'Italia⁴. I problemi del lavoro ebbero un ruolo importante nel Manifesto fondativo dei Gruppi, redatto a Milano nel novembre 1943. Accanto al diritto al lavoro per le donne, il principio della parità salariale tra uomo e donna emergeva direttamente dal documento (UDI, 1995, pp. 49–50). Le aderenti ai Gruppi mostrarono una particolare consapevolezza della disegualianza di genere e un profondo impegno per i diritti delle donne nel lavoro, che andava oltre la loro attività antifascista (Pojmann, 2013). I Gruppi contribuirono a rompere i modelli di genere ereditati dal fascismo, promuovendo una nuova idea di donna lavoratrice, depositaria dei diritti del lavoro e di cittadinanza⁵.

⁴ I Gruppi di difesa della donna furono fondati a Milano nel 1943 e furono attivi fino al 1945, si vedano, ad esempio: Orlandini (2018); Pieroni Bortolotti (1978); Wilson (2010); Righi (1999).

⁵ Sulla relazione tra Seconda Guerra mondiale e emancipazione femminile nel contesto italiano, si vedano: Pieroni Bortolotti (1978); Rossi Doria (1996); Gagliani *et al.* (2000); Rossi Doria (1994); Gagliani e Salvati (1992).

Le lavoratrici industriali occupate nelle fabbriche nel periodo 1943–45 combatterono la disparità salariale e, in alcuni casi, il loro impegno portò a importanti conquiste. Nell'estate del 1944, il cosiddetto Patto della montagna stabilì l'eguaglianza di salario e trattamento tra lavoratrici e lavoratori nell'industria della lana biellese. Nel 1945 la parità salariale fu discussa ripetutamente durante le negoziazioni che precedettero la sigla dei primi contratti collettivi dell'Italia libera (Righi, 2008, p. 49). La battaglia delle donne italiane per la parità salariale durante la Seconda Guerra mondiale, e nell'ambito del movimento resistenziale, costituì una premessa fondamentale per l'introduzione di tale principio nella Costituzione italiana del 1948.

L'agenda politica dei Gruppi di difesa della donna fu sostanzialmente assunta dall'Unione Donne Italiane (UDI), un'organizzazione nata nel 1945 dalla fusione dei Gruppi di difesa della donna e del Comitato di iniziativa dell'UDI, sorto a Roma dopo la liberazione della città dalle truppe nazifasciste. Analogamente al Centro Italiano Femminile (CIF) fondato nelle stesse circostanze, l'UDI era un'organizzazione di massa politicamente vicina ai partiti comunista e socialista, che arrivò a contare fino a un milione di donne negli anni Cinquanta (Corti, 1984). Dalla sua fondazione, l'UDI si impegnò nella lotta per i diritti delle donne sul lavoro e per i diritti di parità, come evidenziato nei suoi congressi, conferenze e nell'attività delle parlamentari aderenti all'associazione, divenendo un attore fondamentale nella lotta per la parità salariale⁶.

L'UDI promosse il principio della parità salariale nel suo primo congresso, che si tenne a Firenze nell'ottobre 1945. La sua Presidente, Madalena Secco, annunciava «noi dobbiamo mantenere e promuovere il principio della parità salariale a parità di lavoro. Noi combatteremo fino all'estremo per raggiungere questo obiettivo (Secco, 1984)». Ma la stessa Secco riconosceva l'impossibilità di promuovere questo principio nella fase di crisi economica che seguì la fine della Seconda Guerra mondiale, proponendo come obiettivo immediato la riduzione delle disuguaglianze di genere esistenti nei contratti di lavoro dal 30–35 per cento al 10–15 per cento (Secco, 1984). L'UDI non cessò mai di rivendicare la parità salariale durante gli anni della ricostruzione e il suo volantino per le elezioni generali del 1946, le prime nella storia italiana nelle quali le donne

⁶ Sulla storia dell'UDI, si vedano: Pojmann (2013); Gabrielli (2005); Appari *et al.* (1994); Betti (2018).

votarono, riaffermava il «diritto a uguale salario per uguale lavoro (UDI, 1984)». Al secondo (1947⁷) e terzo (1949⁸) congresso nazionale dell'UDI fu riproposto il principio della parità salariale, nonostante il timido impegno delle organizzazioni di sinistra.

Subito dopo la Seconda Guerra mondiale, la parità salariale non rientrò nell'agenda delle organizzazioni sindacali e dei partiti politici, nonostante gli sforzi di politiche e sindacaliste (Casalini, 2005; Casalini, 2000). Fino ai tardi anni Cinquanta, le donne lavoratrici non furono una priorità nella strategia politica della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) (Pepe, Iuso e Misiani, 2019) o del Partito Comunista Italiano (PCI), nonostante i discorsi progressisti di leader come Giuseppe di Vittorio o Palmiro Togliatti (Togliatti, 1945). Il modello socio-culturale ancora prevalente nei tardi anni Quaranta – primi anni Cinquanta, anche nelle organizzazioni della sinistra, era quello del lavoratore e capofamiglia (*male breadwinner*), secondo il quale i salari femminili erano visti come secondari e complementari a quelli degli uomini. In questa prospettiva la parità salariale appariva come una possibile minaccia alla remunerazione maschile⁹.

Come affermato da varie sindacaliste, la parità salariale era affrontata retoricamente nella strategia della CGIL fino alla seconda metà degli anni Cinquanta¹⁰. Nell'immediato dopoguerra, sindacaliste e sindacalisti ingaggiarono ripetute discussioni a causa della riluttanza dei secondi a impegnarsi sul tema della parità salariale. Teresa Noce, Segretaria generale della Federazione Italiana dei Lavoratori Tessili (FIOT) denunciava la scarsa lungimiranza dei colleghi maschi nel non abbracciare il principio dell'eguaglianza femminile e quello della parità salariale. Adele Bei, Segretaria generale della Federazione dei Lavoratori del Tabacco, criticava espressamente il Segretario generale della CGIL di Vittorio a questo riguardo (Righi, 1999). Almeno fino al 1955, il principale sindacato italiano promosse la riduzione dei differenziali salariali tra donne e uomini, invece di promuovere il principio della parità salariale *tout court*, fissando quote per raggiungere progressivi adeguamenti (CGIL, 1949).

⁷ Progetto di Manifesto delle donne italiane, Archivio centrale UDI, sezione cronologica, 1947, b. 16, f. 169.

⁸ Bollettino d'informazione a cura della segreteria nazionale dell'Unione Donne Italiane, Archivio centrale UDI, sezione cronologica, 1949, b. 21; Rapporto di Rina Pinacolato alla Commissione del lavoro del III Congresso nazionale dell'UDI (Roma, 15 ottobre 1949), Archivio centrale UDI, sezione cronologica, 1949, b.21, f. 243.

⁹ Sul modello del *male breadwinner* nel contesto italiano: Pescarolo (2019); Casalini (2008).

¹⁰ Sulla strategia della CGIL sulla parità salariale in prospettiva critica, si veda: Righi (1999).

Le sindacaliste e le lavoratrici delle fabbriche misero spesso in discussione la strategia suddetta, poiché era già stata ottenuta una sostanziale riduzione della disparità salariale durante la Seconda Guerra mondiale. Nel luglio 1945, 12.000 lavoratrici protestarono contro l'accordo firmato dalla CGIL che fissava adeguamenti inferiori per le donne al costo della vita. Nel 1946, un altro accordo noto come «tregua salariale» codificava le disuguaglianze salariali di genere, innescando un'escalation di proteste tra le sindacaliste che appartenevano alla stessa Commissione femminile della CGIL. La FIOT, un settore dominato dalle donne, si impegnò in duri negoziati che tuttavia non portarono a miglioramenti, dal momento che la CGIL, che contrattava per tutti i settori, sacrificò la parità salariale in favore di quello che veniva considerata un'idea più pragmatica: la riduzione dei differenziali salariali (Righi, 1999).

Nella discussione italiana, la parità salariale era strettamente connessa al diritto al lavoro per donne e uomini, proclamato dall'articolo 4 della Costituzione repubblicana. Il principio di parità tra uomo e donna e la parità salariale entrarono nel testo della Costituzione repubblicana del 1948, l'articolo 37 recita «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». Le parlamentari che contribuirono alla stesura della Carta costituzionale ottennero l'inserimento del principio dell'eguaglianza di trattamento tra donne e uomini ma dovettero accettare l'idea egemonica della protezione della lavoratrice madre (Ballestrero, 1979) come compromesso politico tra PCI, Partito Socialista Italiano (PSI) e Democrazia Cristiana (DC). Così l'articolo 37, aggiunge «Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione».

Nessuna norma specifica o regolamento attuativo seguì l'enunciazione del principio costituzionale. Come conseguenza, i contratti di lavoro sia nel settore privato che in quello pubblico riproponevano uno schema di qualifiche chiaramente basato sul sesso, in virtù del quale le donne venivano pagate meno dei colleghi maschi semplicemente perché erano donne. I datori di lavoro giustificavano di non applicare il principio costituzionale alle tabelle salariali perché il lavoro delle donne era considerato di minor valore, così come la loro qualificazione professionale e produttività era considerata più bassa. Le organizzazioni sindacali spesso accettavano tali argomentazioni (Casalini, 2005). Nonostante ciò, l'articolo 37 divenne un punto di riferimento per le donne italiane che si battevano per la parità salariale nei primi anni Cinquanta: il principale strumento legislativo usato per promuovere il principio della parità fino alla ratifica della Convenzione OIL n. 100.

In linea con il principio espresso dalla Costituzione del 1948, i membri del Governo italiano presero parte attiva alla 33^a Sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro che si tenne a Ginevra nel giugno 1950. L'Italia, tuttavia, non aveva risposto al questionario promosso dagli esperti dell'OIL, a seguito della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione nel 1948 di fissare il tema della «parità di remunerazione tra lavoratrici e lavoratori per un lavoro di eguale valore» nell'agenda della Conferenza Internazionale del Lavoro (OIL, 1951). Durante la discussione generale del 1950, i rappresentanti italiani furono favorevoli all'adozione della regolamentazione internazionale, apprezzando «il valore economico e sociale della questione» ed evidenziando che la Costituzione italiana affermava il principio di equa remunerazione. L'Italia era favorevole all'adozione di una Convenzione e di una Raccomandazione, richiedendo tuttavia flessibilità nei metodi di implementazione. L'applicazione flessibile delle norme OIL sembrava una richiesta ricorrente, almeno per il Governo italiano. In quest'occasione l'Italia, il Belgio, il Brasile e la Francia¹¹ sottolinearono espressamente il bisogno di portare avanti «un'applicazione progressiva, flessibile e per stadi, per considerare la diversità delle condizioni economiche e sociali delle varie nazioni e consentire alle loro economie di mettere in atto il principio senza effetti negativi (OIL, 1951)».

La posizione espressa a livello internazionale deve essere considerata alla luce dell'acceso dibattito sulla parità salariale avvenuto in Italia successivamente all'approvazione della Costituzione del 1948. Angelo Costa, responsabile della più importante organizzazione imprenditoriale italiana (Confindustria), dichiarò che i salari delle donne erano addirittura troppo alti se comparati alla loro produttività e che avrebbero dovuto essere ridotti (Righi, 1999; Il Lavoro, 1950). Analogamente, i rappresentanti dei datori di lavoro, che presero parte alla 33^a Sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro, si opposero alle forme di regolamentazione accettate dal Governo italiano. Al centro della discussione per loro vi erano il valore del lavoro femminile e la valutazione del valore di un determinato lavoro rispetto ad altri (*job evaluation*), un approccio che influenzerà l'intero dibattito degli anni Cinquanta (OIL, 1951).

Le dichiarazioni di Angelo Costa generarono un'accesa discussione all'interno della CGIL, con reazioni immediate che, secondo alcune sindacaliste, furono tuttavia segnate da un atteggiamento eccessivamente difensivo. Nel maggio 1950, la Segretaria generale della FIOT Teresa Noce scrisse una lettera al Segretario generale della CGIL lamentando l'assenza di un dibattito all'interno della CGIL riguardante le azioni da intraprende-

¹¹ Sul dibattito alla 33^a Sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro, si rimanda a Määttä (2008).

re a seguito delle dichiarazioni di Costa. In quell'occasione, Teresa Noce criticò la strategia della CGIL sulla parità salariale, sottolineando che la difesa dei salari femminili avrebbe dovuto essere di interesse dell'intera classe operaia e non solo delle donne lavoratrici. La svalutazione del lavoro delle donne e la riduzione dei salari femminili erano, a suo avviso, parte di una strategia promossa dalle organizzazioni imprenditoriali per creare una scorretta competizione tra donne e uomini del mercato del lavoro¹².

Nell'Italia del secondo dopoguerra, Teresa Noce (1900–1980) divenne la principale promotrice della parità salariale, grazie alla sua posizione di sindacalista e parlamentare. Appartenente al Partito Comunista Italiano fin dalla sua fondazione nel 1921, durante il fascismo visse in esilio nell'Unione Sovietica, in Spagna e in Francia. Dopo la Seconda Guerra mondiale, durante la quale fu deportata nel campo di concentramento di Ravensburg, entrò in Parlamento nelle fila del PCI, rimanendovi per più di un decennio (1946–1958). Noce fu una delle cinque donne che contribuirono direttamente alla stesura della Costituzione, contribuendo in particolare all'articolo 37 (Albentaro, 2013). Tra il 1947 e il 1955 fu anche Segretaria generale della FIOT e tra il 1949 e il 1958 Presidente dell'Unione Sindacale Internazionale dei Lavoratori Tessili e dell'Abbigliamento (IUSTA). Essa rappresentò la CGIL al Secondo Congresso della Federazione Democratica Internazionale delle donne (Budapest, 1948), dove ribadì la necessità di difendere il diritto al lavoro per le donne e di fissare eque retribuzioni per loro. Intervenne, inoltre, ai lavori della Commissione delle Nazioni Unite sullo status delle donne nel 1952, richiedendo l'applicazione del principio della parità salariale (Pojmann, 2013). Dall'inizio degli anni Cinquanta, Noce fu in prima linea nel presentare proposte di legge al Parlamento italiano volte ad applicare il principio della parità salariale.

Nell'Italia dei primi anni Cinquanta, la Convenzione OIL n. 100 influenzò le proposte di legge che miravano ad affermare la parità salariale per via legislativa: dopo il 1951 tutti i progetti di legge presentati fecero esplicito riferimento alla Convenzione. Il primo progetto di legge sulla parità salariale annunciato al Parlamento italiano risale al 1952 e vide Teresa Noce quale prima firmataria. Oltre a lei figuravano altre 11 parlamentari donne, appartenenti sia al Partito comunista che a quello socialista, e più di 20 parlamentari uomini. La Raccomandazione OIL n. 90 era citata espressamente nella proposta di legge, rivelando l'importanza attribuita dai parlamentari italiani alle norme OIL nel promuovere la parità salariale e l'eguaglianza di diritti anche sul territorio nazionale.

¹² Lettera inviata da Teresa Noce a Giuseppe di Vittorio (2 maggio 1950), Archivio CGIL Nazionale.

La proposta conteneva regole per affermare la parità salariale e la parità di diritti, nello specifico la parità di remunerazione per tutte le donne che avevano una eguale specializzazione, qualificazione e mansioni degli uomini; livelli salariali e regolamenti nei contratti di lavoro senza discriminazioni basate sull'età e sul sesso; uguaglianza di trattamento nei contratti di lavoro individuali e collettivi; abolizione dei regolamenti che proibivano alle donne l'ingresso in specifici ambiti professionali, come i pubblici uffici. Data l'opposizione e l'atteggiamento timido delle organizzazioni sindacali, la proposta di legge non fu neppure discussa in assemblea plenaria ma rimandata alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati. Un'altra proposta di legge con la stessa struttura fu annunciata un anno e mezzo dopo: fu rimandata nuovamente alla Commissione Lavoro¹³. Non ci furono più proposte di legge sulla parità salariale fino alla seconda metà degli anni Cinquanta, quando ebbe inizio la discussione sulla ratifica della Convenzione OIL n. 100.

La difficoltà nella stessa discussione delle proposte, che applicavano il principio sancito tanto dalla Costituzione repubblicana che dalla Convenzione OIL n. 100, rifletteva chiaramente il fatto che la parità salariale non era una preoccupazione centrale né dei parlamentari uomini né dello stesso Governo all'inizio degli anni Cinquanta, mentre era fortemente contrastata dai rappresentanti dei datori di lavoro. Le dinamiche della guerra fredda, che influirono direttamente sia sulle elezioni italiane del 1948, vinte dalla Democrazia Cristiana, sia sulla scissione della CGIL, ebbero un impatto negativo anche sulle rivendicazioni per la parità salariale. Due differenti modelli di femminilità erano dominanti nei tardi anni Quaranta e vennero ripresi dai due principali schieramenti politici, dividendo le donne cattoliche da quelle di sinistra. Il risultato fu quello di abbandonare il modello comune di donna lavoratrice che era stato promosso negli anni della Seconda Guerra mondiale ed era affermato nella Costituzione italiana del 1948. Mentre le donne cattoliche promuovevano un modello più tradizionale legato alla maternità e alla figura della casalinga, le donne di sinistra mettevano al centro i diritti delle donne lavoratrici e il principio della parità salariale (Pojmann, 2013).

La storia dei disegni di legge riguardanti la parità salariale mostra come le donne italiane si mobilitarono dentro e fuori le aule parlamentari. Per supportare il dibattito parlamentare della sua proposta di legge, Teresa Noce mobilitò le lavoratrici tessili nei luoghi di lavoro e fece giungere una lettera al Presidente del Senato della Repubblica italiana firmata dalle sindacaliste della CGIL in rappresentanza di 1.300.000 donne lavoratrici¹⁴.

¹³ Camera dei Deputati, I Legislatura, Discussioni (22 e 24 settembre 1953), p. 872 e p. 692.

¹⁴ Si veda: Pisoni Cerlesi (1959). Sulla Convenzione OIL n. 100: Määttä (2008).

Nel solo 1952, le lavoratrici industriali inviarono centinaia di petizioni al Senato per supportare la proposta di legge di Teresa Noce. Il materiale di propaganda a favore della legge citava espressamente la Convenzione OIL n. 100 e l'articolo 37 della Costituzione italiana. La mobilitazione femminile per la parità salariale nei luoghi di lavoro continuò nella prima metà degli anni Cinquanta: nel 1953–54 le lavoratrici di fabbrica lottarono per ottenere una riduzione delle diseguaglianze salariali fino al 13 per cento. In quegli anni, la CGIL si espresse pubblicamente a favore del principio di parità di remunerazione per uguale lavoro e il suo Segretario generale Giuseppe di Vittorio firmò la proposta di Teresa Noce. Nonostante ciò, l'obiettivo concreto da realizzare, portato avanti al Congresso nazionale della CGIL del 1952 e ribadito nella Conferenza nazionale delle donne lavoratrici del 1954, era la riduzione del differenziale tra salari maschili e femminili, considerato un primo passo per ottenere la parità salariale *tout court* (CGIL, 1954).

2 La ratifica della Convenzione n. 100 e il suo impatto sulle lotte femminili per la parità salariale nei tardi anni Cinquanta

Nella seconda metà degli anni Cinquanta, importanti cambiamenti influenzarono le lotte delle donne italiane per la parità salariale. Il lavoro femminile acquisì una nuova visibilità e importanza, in seguito alle migliaia di donne lavoratrici che entrarono nelle fabbriche e negli uffici per la prima volta, durante il cosiddetto miracolo economico italiano (1958–1963). Il numero delle lavoratrici dipendenti del settore industriale era cresciuto, passando da 1.323.000 a 1.445.000; lo stesso era accaduto per il numero delle lavoratrici dipendenti nel settore dei servizi, che era aumentato di 64.000 unità, raggiungendo il totale di 1.437.000 unità.

Questo periodo di transizione da un'economia dominata dall'agricoltura a una che poneva al centro la produzione industriale esercitò una influenza decisiva sui modelli dell'occupazione femminile (Saraceno, 2003; Calanca, 2005). La crescita dell'occupazione complessiva nell'industria, nel decennio considerato, evidenziò una chiara differenza di genere (Pugliese, 2002). I lavoratori beneficiarono di una rapida crescita dell'occupazione industriale tra il 1959 e il 1971, mentre la percentuale di donne nella forza lavoro totale crollò (ISTAT, 1976). La riduzione fu quasi esclusivamente determinata dalle lavoratrici adulte autonome, mentre le giovani donne non sposate e senza figli entrarono nelle fabbriche quasi allo stesso livello dei colleghi maschi (Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte, 1989).

L'esodo dalle campagne coinvolse più di un milione di donne lavoratrici nell'arco di un decennio, solo alcune di loro riuscirono a trovare nuovi lavori nell'industria e nei servizi. Nella transizione dalla tradizionale famiglia rurale, composta da più generazioni, alla moderna famiglia nucleare, le donne lavoratrici tendevano a rimanere a casa dopo il matrimonio, mentre i lavoratori adulti trovavano generalmente un impiego nel settore industriale. Sebbene le statistiche avessero classificato molte donne adulte come casalinghe, un elevato numero di loro svolgeva lavori occasionali di vario tipo nell'agricoltura, nell'industria e nei servizi. In quel periodo, un'inchiesta parlamentare rivelò la presenza di circa 800.000 lavoratori a domicilio, mentre l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) evidenziava che quasi un milione di casalinghe erano impegnate in varie forme di *part-time* occasionale (ISTAT, 1971).

Sebbene le donne italiane non avessero beneficiato del boom economico allo stesso livello degli uomini, non sperimentando mai la piena occupazione, il loro numero nell'occupazione ufficiale durante tutto il decennio non scese mai sotto i 5 milioni, costituendo circa un quarto del totale della forza lavoro complessiva (Betti, 2010). In questo contesto, un rinnovato dibattito sul lavoro femminile e sul ruolo della donna nella società italiana entrò nell'agenda sia delle organizzazioni sindacali sia di associazioni femminili come UDI e CIF, creando le condizioni per un possibile dialogo tra donne di ideologia cattolica e social-comunista. Il CIF divenne meno restio ad abbracciare l'idea della donna lavoratrice pienamente titolare di diritti del lavoro e di cittadinanza, sebbene il salario familiare promosso negli anni dell'immediato dopoguerra da Maria Federici, Presidente del CIF, costituisse una delle pietre miliari della sua fondazione e rimanesse nell'agenda della Democrazia Cristiana. L'UDI focalizzava maggiormente l'attenzione sulla relazione tra lavoro produttivo e riproduttivo, attribuendo importanza a temi come la conciliazione tra lavoro e famiglia, i servizi sociali e la condizione delle casalinghe (Pojmann, 2013; Taricone, 2001).

Nel 1956, le donne dell'UDI tentarono di creare una prima alleanza con le donne cattoliche, focalizzando l'attenzione espressamente sul lavoro delle donne e la parità salariale. Nello stesso anno, il Congresso nazionale dell'UDI lanciò il cosiddetto «referendum sui diritti delle donne», chiedendo alle donne italiane di rispondere a domande relative al loro lavoro e alle loro vite (Noi Donne, 1956; UDI, 1956). Secondo alcune fonti, nelle loro risposte, più di 3 milioni di donne fecero riferimento esplicito alle rivendicazioni per la parità salariale, accanto ad altre richieste di parità, tra cui: uguale valore per il lavoro delle donne contadine e l'accesso a tutte le posizioni lavorative (Cinciani Rodano, 1958). L'UDI invitò le donne cattoliche a partecipare al suo congresso. Sebbene queste ultime rifiutarono, dichiararono di sostenere posizioni vicine ad alcuni dei temi trattati, rivelando un cambiamento di approccio sul tema del lavoro che sarebbe divenuto più esplicito negli anni seguenti (Pojmann, 2013).

Negli anni 1955–56, ebbe inizio una rinnovata strategia da parte del principale sindacato italiano, la CGIL, che determinò una crescente attenzione ai problemi delle donne lavoratrici, incluso il tema della parità salariale (Righi, 1999; Bergamaschi, 1993). A Milano un tribunale legiferò in favore delle donne lavoratrici che richiedevano l'applicazione nei contratti di lavoro del principio della parità salariale sancito dall'articolo

37 della Costituzione italiana. Il tribunale dichiarò che il principio della parità salariale contenuto nella Costituzione italiana aveva valore normativo e non programmatico, come era stato sostenuto fino ad allora dalle associazioni datoriali e da parte della magistratura italiana¹⁵.

La ratifica della Convenzione OIL n. 100 nella seconda metà degli anni Cinquanta segnò un passaggio fondamentale nella promozione delle richieste femminili per la parità salariale e creò una possibile convergenza tra differenti attori interessati a implementare tale principio. Nel 1955–56 il Parlamento italiano ratificò la Convenzione n. 100: il 6 giugno 1955 venne siglata dal Senato, e il 9 maggio 1956 dalla Camera dei Deputati. Il voto testimoniò un consenso generalizzato: alla Camera solo 28 su 359 furono i voti contrari. L'8 giugno 1956, l'Italia ratificò ufficialmente la Convenzione n. 100, che divenne legge un anno dopo¹⁶. L'Italia aveva già ratificato numerose convenzioni dell'OIL, incluse quelle più protettive: la Convenzione n. 3 sulla protezione della maternità del 1919, la Convenzione n. 4 sul lavoro notturno delle donne del 1919 e la sua revisione (Convenzione n. 89, 1948), la Convenzione n. 45 sul lavoro sotterraneo delle donne del 1935. Nel periodo tra le due guerre e nel secondo dopoguerra, la ratifica di una convenzione non necessariamente implicava la sua successiva implementazione. Nel 1956, oltre alla Convenzione n. 100, il Parlamento italiano ratificò la Convenzione n. 101 sulle ferie retribuite in agricoltura, la Convenzione n. 102 sulla sicurezza sociale (norma minima), entrambi adottate nel 1952. Non ratificò, invece, la Convenzione n. 103 sulla protezione della maternità, che aggiornava la Convenzione n. 3, 1919, che fu ratificata solo nel 1971.

L'attitudine ambigua, e a tratti timida, del Governo italiano relativamente all'applicazione delle Convenzioni OIL generò approfondimenti fin dalla metà degli anni Cinquanta. Alcuni giorni dopo la ratifica, il Ministero del Lavoro inviò una lettera agli ispettori del lavoro e alle organizzazioni sindacali e datoriali, nella quale suggeriva l'applicazione del principio della parità di remunerazione contenuta nella Convenzione OIL n. 100 sia nei contratti collettivi che nei contratti individuali di lavoro, menzionando gli strumenti di implementazione e le multe per chi non applicava il principio¹⁷. Molti giuristi italiani, inclusa Luisa Zavattaro Alvisi dell'Unione Giuriste Italiane, criticarono la lettera ufficiale inviata dal Governo italiano al Consiglio di Amministrazione nel 1956, la quale riportava di aver applicato la Convenzione n. 100: la comunicazione non

¹⁵ Si veda, ad esempio: *Noi Donne* (1955).

¹⁶ Testo della Convenzione (n. 100) concernente l'eguaglianza della remunerazione tra la mano d'opera maschile e la manodopera femminile per un lavoro di eguale lavoro, Archivio centrale UDI, Sessione telematica, DoLa 57.1/2.

¹⁷ Lettera inviata dal Ministro del Lavoro (21 giugno 1956) citata in Picciotto (1958).

rifletteva la disuguaglianza salariale di genere ancora esistente a metà anni Cinquanta nel mercato del lavoro italiano, non era quindi da ritenersi veritiera¹⁸. Il principio della parità di remunerazione per lavoro di uguale valore non era stato implementato a quel tempo, né nelle industrie statali né nei contratti collettivi italiani, che a metà degli anni Cinquanta contenevano ancora livelli retributivi differenziati per uomini e donne (Zavattaro Alvisi, 1958).

La CGIL vide sia nella Convenzione n. 100 che nella Raccomandazione n. 90, che accompagnava la prima, la base per tradurre il principio della parità salariale in azioni concrete. Nel febbraio 1957, Renato Bitossi, un importante membro della CGIL, sollecitò il Ministro del Lavoro a implementare la Convenzione, inviando una lettera ufficiale contenente una lista di azioni previste dalla Raccomandazione e che avrebbero potuto costituire la base per la regolamentazione. Tra le azioni, il sindacalista comunista proponeva la creazione di un Ufficio problemi del lavoro femminile sul modello dell'Ufficio femminile creato dal Dipartimento del Lavoro del Governo degli Stati Uniti, andando oltre l'ideologia della guerra fredda¹⁹. Il Governo italiano rispose con un atteggiamento tiepido, visibile nel rapporto che invio all'OIL sull'implementazione della Convenzione n. 100. Il suo ruolo non era «quello di assicurare l'implementazione del principio della parità di remunerazione» ma quello di «incoraggiare le organizzazioni sindacali» a promuovere azioni al riguardo. Nell'ottica del governo italiano, la parità salariale avrebbe dovuto essere oggetto di negoziati tra le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro²⁰.

Nell'ottobre 1957, la Conferenza «Retribuzione eguale per un lavoro di valore uguale» generò un'ampia discussione sulle implicazioni politiche, economiche, sociali e legali della ratifica della Convenzione OIL n. 100 in Italia. La conferenza fu organizzata da un Comitato di 11 associazioni femminili che spaziavano da organizzazioni di massa afferenti al milieu di sinistra, come l'UDI, ad associazioni prefasciste, come l'Unione Femminile Nazionale di Milano, e a gruppi religiosi e professionali²¹. Particolarmente significativa fu la presenza della Società Umanitaria di Mila-

¹⁸ Lettera inviata dal Ministro del Lavoro al Direttore generale dell'OIL (1956) citata in Zavattaro Alvisi (1958).

¹⁹ Lettera inviata da Renato Bitossi al Segretariato del Ministero del Lavoro (9 febbraio 1957), Archivio nazionale CGIL.

²⁰ Rapporto annuale sull'implementazione delle Convenzioni OIL ratificate dall'Italia (1959-60), Archivio nazionale CGIL.

²¹ La conferenza fu promossa da: Alleanza Femminile Italiana, Associazione Nazionale Donne Elettrici, Consiglio Nazionale delle Donne Italiane, Consociazione Nazionale Infermiere Professionali ed Assistenti Sanitarie, Federazione Italiana di Arti, Professioni e Affari (FIDAPA), Federazione Italiana Donne Giuriste, Federazione Italiana Laureate e Docenti Istituti Superiori (FILDIS), Unione Cristiana delle Giovani d'Italia (YWCA), Unione Donne Italiane (UDI), Unione Giuriste Italiane, Unione Femminile Nazionale di Milano.

no, un'associazione filantropica attiva nel promuovere ricerche e attività per il miglioramento delle condizioni lavorative delle donne. La Società Umanitaria si impegnò nel dibattito sulla parità salariale²² e, più in generale, giocò un ruolo fondamentale nell'organizzare e supportare importanti conferenze sulle condizioni del lavoro femminile, grazie alla sua riconosciuta esperienza tanto a livello nazionale che internazionale. Nei primi anni Sessanta, il suo Presidente Riccardo Bauer divenne anche Presidente della Commissione nazionale per le donne lavoratrici creata all'interno del Ministero del Lavoro, segnale dell'importanza riconosciuta a questa organizzazione anche dalle istituzioni nazionali (Società Umanitaria di Milano, 1966).

La Conferenza del 1957 determinò un punto di svolta sia nel dibattito politico sulla parità salariale che nell'azione femminile per dare attuazione a questo principio. Per tre giorni, i partecipanti analizzarono in profondità il valore normativo della Convenzione OIL n. 100 e i suoi possibili strumenti di applicazione: un progetto di legge sulla parità salariale, direttamente teso a implementare la Convenzione OIL, contratti collettivi da ottenere con l'intermediazione del Ministero del Lavoro. Studiosi, sindacalisti, leader di associazioni femminili e altri rappresentanti dei lavoratori concordarono che ratificare la Convenzione n. 100 fosse cruciale, per portare avanti la battaglia delle donne per la parità salariale. Gli stessi consideravano la Convenzione un utile strumento politico anche più applicabile degli articoli costituzionali. Molti di loro, incluso Luciano Lama (Segretario generale della CGIL), Marisa Rodano (Presidente dell'UDI) e Vittorio Foa (Segretario generale della FIOM-CGIL) erano impegnati con le rispettive organizzazioni (Picciotto, 1958) per promuovere l'applicazione della Convenzione OIL n. 100. Anche rappresentanti delle associazioni internazionali delle donne intervennero in occasione della conferenza. Elga Dieckel, della Federazione Democratica Internazionale delle Donne, sottolineò che la conferenza italiana era un esempio di modello di cooperazione sui problemi femminili che avrebbe dovuto essere esportato (Dieckel, 1958).

Una chiara immagine della disparità salariale di genere nei tardi anni Cinquanta emergeva durante la Conferenza. Le braccianti agricole generalmente guadagnavano il 75–80 per cento dei salari maschili, ma nell'Italia meridionale le donne arrivavano a guadagnare non più del 60 per cento degli uomini. Le mezzadre dovevano affrontare discriminazioni legate

²² Sulla Società Umanitaria di Milano, si veda: della Campa (2003); su Riccardo Bauer: Colombo (2002).

anche all'organizzazione del lavoro. Le donne delle famiglie mezzadrili normalmente lavoravano su base annua meno ore degli uomini, ciò risultava in un minor guadagno su base giornaliera e in un numero minore di giorni lavorativi complessivi (Federici, 1958; Foa, 1958).

In base al contratto collettivo del 1954, nel settore industriale, la disparità salariale tra lavoratrici e lavoratori non avrebbe dovuto superare il 16 per cento, ma la media arrivava al 20 per cento se calcolata sul salario base. Se consideriamo anche le parti aggiuntive del salario (premio di produzione, cottimo, contingenza) la discriminazione saliva al 30 per cento in media. Deve essere tenuto in considerazione che queste percentuali derivavano da calcoli basati prevalentemente sui contratti collettivi nazionali e locali, dove la struttura dei salari era basata sul genere. L'UDI promosse un'inchiesta ad hoc per la conferenza, che analizzava le condizioni di lavoro delle donne e i loro salari in 35 imprese italiane, molte delle quali appartenevano al settore industriale²³.

La cooperazione trasversale che ebbe inizio con la ratifica della Convenzione n. 100 non si concluse con la Conferenza del 1957. Marisa Rodano in qualità di Presidente dell'UDI, una delle associazioni che ebbe un ruolo chiave sia nell'organizzazione della Conferenza che nella battaglia per la parità salariale tra anni Quaranta e Cinquanta (UDI, 1957), propose ufficialmente di trasformare il Comitato organizzatore della conferenza in una struttura permanente. Tutte le associazioni che avevano preso parte all'organizzazione della conferenza approvarono la proposta, accettando di essere parte del Comitato permanente di associazioni femminili per la parità di remunerazione, che venne fondato con il supporto della Società Umanitaria di Milano²⁴. L'importanza della Convenzione OIL n. 100 nella creazione di questo Comitato è chiaramente espressa nel suo nome, che cita espressamente il titolo della Convenzione stessa. Formalizzato nel 1957, il Comitato operò almeno fino alla metà degli anni Sessanta, promuovendo, con la Società umanitaria, conferenze che affrontarono alcuni altri grandi temi oggetto di discussione e mobilitazione come l'istruzione professionale della donna e i licenziamenti per matrimonio (Società Umanitaria di Milano, 1962; Società Umanitaria di Milano, 1959).

Il Comitato iniziò a premere sul Governo per l'implementazione della Convenzione n. 100 già alla fine del 1957. La sua presidente, Teresita Sandeschi Scelba, inviò una lettera al Ministero del Lavoro accludendo la risoluzione finale della Conferenza del 1957, che espressamente richiama-

²³ Note sulla inchiesta condotta in 35 aziende dall'Unione Donne Italiane, Archivio centrale UDI, sezione tematica, DoLa 57.1/2.

²⁴ Relazione sul Convegno di studio che ha avuto luogo a Milano sul tema: Retribuzione eguale per lavoro di valore eguale 4-5-6 ottobre 1957, Archivio centrale UDI, sezione tematica, DoLa 57.1/2.

va le azioni da intraprendere da parte del Parlamento, del Governo, dello stesso Ministero e delle organizzazioni sindacali per applicare i principi dell'OIL²⁵. L'azione più significativa negli anni seguenti fu la redazione da parte del Comitato di una proposta di legge congiunta, che espressamente era costruita per applicare tanto l'articolo 37 della Costituzione italiana che la Convenzione OIL n. 100: punti di riferimento legali per la stesura della stessa proposta di legge. Prima della presentazione ufficiale della proposta di legge nel 1958, molti contatti si erano stabiliti tra il Comitato e il Governo italiano. Nel febbraio 1958, ebbe luogo un incontro ufficiale tra il Comitato e il Ministro del Lavoro. Il Comitato richiese un urgente intervento del Ministro nelle negoziazioni in corso tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali, sottolineando la necessità di implementare con urgenza i principi dell'OIL sulla parità salariale²⁶.

La proposta di legge elaborata dal Comitato fu annunciata il 23 ottobre 1958: Marisa Rodano era la prima firmataria, seguivano altre 11 donne, tutte appartenenti all'UDI, parlamentari nelle file del Partito comunista e socialista²⁷. Altri parlamentari, al contempo sindacalisti nelle file della CGIL, fornirono un ulteriore supporto alla proposta di legge²⁸. La proposta faceva esplicito riferimento alla Convenzione OIL fin dal titolo «Norme di attuazione della parità di retribuzione tra la manodopera maschile e femminile per un lavoro di valore uguale». Richiamava l'elaborazione di una commissione all'interno del Ministero del Lavoro con lo scopo di definire qualifiche e livelli salariali senza una distinzione di genere, la creazione di simile commissione a livello locale, l'abolizione delle misure nell'ambito dei contratti collettivi e individuali contenenti parametri salariali diseguali tra uomo e donna, l'eliminazione dei regolamenti che impedivano alle donne di accedere ai pubblici uffici e alle posizioni più elevate²⁹.

²⁵ Lettera inviata da Teresita Sandeschi Scelba al Ministro del Lavoro (23 dicembre 1957), Archivio centrale UDI, sezione cronologica, 1957, b. 64, f. 565.

²⁶ Lettera inviata da Marisa Cinciani Rodano al Ministro del Lavoro (8 febbraio 1958), Archivio centrale UDI, sezione cronologica, 1958, b. 66, f. 570.

²⁷ Norme di attuazione della parità di retribuzione tra la manodopera maschile e femminile per un lavoro di valore uguale, Proposta di legge annunciata alla Camera dei Deputati da Marisa Rodano *et al.* (23 ottobre 1958).

²⁸ Teresa Noce presentò per la terza volta una proposta di legge per l'implementazione del principio della parità salariale, una strategia concordata con il gruppo dirigente della CGIL per esercitare pressioni durante i negoziati con Confindustria, interrotti nel momento in cui la proposta fu presentata. Si veda: Pisoni Cerlesi (1959).

²⁹ Schema per un progetto di legge in applicazione dell'Art. 37 della Costituzione e della Convenzione n. 100 del BIT elaborato a cura del Comitato di Associazioni Femminili per la parità di retribuzione, Archivio centrale UDI, sezione tematica, DoLa 57.1/2.

Come già evidenziato, la ratifica della Convenzione OIL n. 100 da parte del Parlamento italiano segnò un importante punto di convergenza tra le donne cattoliche e le donne di sinistra nella battaglia per l'applicazione del principio della parità salariale. Questa convergenza continuò con la stesura di altre proposte di legge tese ad applicare il principio della parità salariale. Nel 1958, tre differenti proposte di legge furono elaborate: tutte facevano esplicito riferimento alla Convenzione OIL n. 100. In aggiunta alle proposte elaborate da Teresa Noce e Marisa Rodano, i parlamentari democristiani che afferivano alle Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani (ACLI), a fronte delle pressioni esercitate dal Centro Italiano Femminile, presentarono un'ulteriore proposta di legge³⁰. Questa contestualizzava il principio della parità salariale all'interno del pensiero cattolico, collegando la condizione della donna lavoratrice alla protezione della maternità. Nello specifico, venne proposta la creazione di una commissione speciale all'interno del Ministero del Lavoro, con lo scopo di stabilire criteri per comparare le mansioni lavorative, al fine di ottenere la parità di remunerazione a parità di lavoro.

Anche se le donne cattoliche non presero parte direttamente all'azione collettiva promossa dal Comitato di associazioni femminili per la parità di remunerazione, videro nel principio della parità salariale un obiettivo e contribuirono direttamente alla lotta delle donne italiane su questo tema. Anche loro fecero riferimento esplicito agli strumenti forniti dall'OIL e sostennero pubblicamente l'«effettiva e considerevole convergenza tra salari maschili e femminili³¹», durante la conferenza stampa dedicata a «Parità di remunerazione tra lavoratrici e lavoratori (ACLI, Ufficio Lavoratrici, 1957)». Marisa Rodano ha recentemente ricordato che la mobilitazione sulla parità salariale segnò un punto di svolta decisivo nelle relazioni tra UDI e CIF, mettendo in evidenza la possibilità di un'azione comune³².

³⁰ Sulla storia delle ACLI, si veda, tra gli altri: Ciampani e Valente (2005).

³¹ Testo della lettera che il Centro nazionale lavoratrici delle ACLI ha inviato all'On.le Giulio Pastore, Segretario Generale della CISL, Archivio centrale UDI, sezione tematica, DoLa 57.1/2.

³² Intervista con Marisa Cinciani Rodano (Roma, 19 febbraio 2014); Pojmann (2013).

3 L'impatto della Convenzione n. 100 sull'applicazione delle leggi e regolamenti sulla parità salariale nell'Italia dei primi anni Sessanta

Attori differenti si impegnarono nella lotta per la parità salariale considerando la nozione dell'OIL di «pari remunerazione per un lavoro di eguale valore» strategica, essendo considerata più ampia ed applicabile di quella contenuta nella stessa Costituzione. La Convenzione OIL n. 100 giocò un ruolo importante nella strategia promossa dalle organizzazioni sindacali durante gli anni del boom economico, quando la battaglia delle donne per la parità salariale raggiunse l'apice sia nelle fabbriche che nelle campagne.

Nella seconda metà degli anni Cinquanta, come abbiamo visto, sotto la pressione delle parlamentari, il PCI e altri partiti politici si impegnarono più di prima nella promozione della parità salariale. Il Partito comunista considerò tale principio come un obiettivo raggiungibile. Nel suo «taccuino del propagandista» dell'ottobre 1957 figurava il titolo «per la parità di remunerazione tra uomini e donne» elaborato per fornire ai comunisti informazioni di base, da utilizzare nelle conferenze pubbliche e nei luoghi di lavoro. Un'intera sessione spiegava la Convenzione OIL n. 100 e il suo ruolo centrale nel promuovere la parità salariale, introducendo il concetto di «lavoro di eguale valore» perché più facilmente applicabile di quello di «uguale lavoro»³³.

Nessuna proposta sulla parità di remunerazione o sulla parità salariale fu approvata dal Parlamento italiano negli anni Cinquanta, nonostante l'ampio consenso sul principio e la ratifica, nel 1956, della Convenzione OIL n. 100. Dopo che i disegni di legge del 1958 furono accantonati, i negoziati tra organizzazioni sindacali e imprenditoriali divennero l'unica strada per implementare la parità salariale. I negoziati nel settore industriale iniziarono all'inizio del 1958. Fino alla metà degli anni Cinquanta, Confindustria aveva rifiutato di accettare la natura normativa dell'articolo 37 della Costituzione italiana del 1948, affermando che la parità salariale era solo un principio programmatico. Dopo la ratifica della Convenzione OIL n. 100, Confindustria cambiò la sua strategia e iniziò a sostenere che il principio della parità era già applicato, ma che il valore del lavoro femminile era generalmente inferiore a quello del lavoro maschile.

³³ Per la parità di retribuzione tra uomini e donne: Taccuino del propagandista (15 ottobre 1957), Archivio centrale UDI, sezione tematica, DoLa 57.1/3.

Nel dicembre 1957, Furio Cicogna, Presidente dell'Assolombarda e successivamente di Confindustria, dichiarò che il cervello femminile era meno pesante di quello dell'uomo, giustificando chiaramente la disuguaglianza salariale di genere in base a tale assunto. In un memorandum della fine degli anni Cinquanta, che fu inviato con un rapporto ufficiale del Governo italiano al Consiglio di Amministrazione dell'OIL, Confindustria dichiarava che il lavoro femminile era meno produttivo e più costoso a causa delle leggi protettive che garantivano il congedo di maternità pagato, gli asili nido e la riduzione dell'orario lavorativo per le donne. Sosteneva inoltre che il lavoro femminile era generalmente diverso da quello degli uomini; di conseguenza la parità salariale non era un problema nell'industria italiana, dal momento che le donne impiegate in lavori maschili erano generalmente pagate lo stesso salario. L'organizzazione contestò anche la richiesta dell'OIL di una valutazione più obiettiva del lavoro femminile, evidenziando che anche rappresentanti dei lavoratori avevano siglato i contratti collettivi³⁴.

La Convenzione OIL n. 100 giocò un ruolo fondamentale nei negoziati tra organizzazioni sindacali e datoriali sul principio della parità salariale. Il Segretario generale della CGIL Giuseppe di Vittorio, ad esempio, richiese un incontro a Confindustria nel giugno 1957, chiedendo una discussione sull'applicazione della Convenzione (Ballestrero, 1979). I negoziati tra Confindustria e le tre principali organizzazioni sindacali — Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL), Unione Italiana del Lavoro (UIL) — che agirono congiuntamente in quella circostanza, finirono nel luglio 1960 con la firma dell'Accordo interconfederale sulla parità salariale nell'industria. L'accordo alterava la struttura gerarchica delle qualifiche operaie e impiegatizie, eliminando la divisione tra le categorie maschili e femminili, stabilendo un unico schema di classificazione. Il nuovo sistema, non più basato sul genere, fissò categorie con differenti indici salariali. In pratica, questo livellamento non eliminò le disparità salariali, nonostante le delegittimasse formalmente. Le donne lavoratrici vennero generalmente collocate nelle categorie più basse del nuovo schema, con i datori di lavoro che affermavano che il lavoro femminile era di minor valore perché le donne erano meno qualificate. La firma dell'accordo non fu la fine della battaglia nel settore industriale, ma sindacaliste e sindacalisti, così come le associazioni femminili, lo considerarono il primo passo verso l'obiettivo più ampio della parità salariale.

³⁴ Rapporto annuale sull'implementazione delle Convenzioni OIL ratificate dall'Italia (1958-59), Archivio nazionale CGIL.

Il Ministro del Lavoro, comunicando al Consiglio di Amministrazione dell'OIL nel 1960, menzionò questo accordo per affermare i progressi avvenuti nell'implementazione della Convenzione n. 100. L'accordo, giudicato positivamente, veniva presentato come una soluzione parziale al problema della parità salariale, come evidenziato anche nelle dichiarazioni delle organizzazioni sindacali. Soprattutto, la stessa implementazione dell'accordo non poteva essere data per scontata, siccome per ogni categoria di lavoratori doveva essere firmato un accordo specifico per ottenere l'applicazione della parità (Lorini, 1975). Gli accordi nel settore bancario e dei servizi sanitari ridussero formalmente il differenziale salariale di genere, mentre in agricoltura e nel commercio la situazione non migliorò sostanzialmente. Anche nel settore pubblico alcune forme di discriminazione continuarono a esistere³⁵.

La strategia della CGIL verso le donne lavoratrici cambiò nella seconda metà degli anni Cinquanta (CGIL, 1949–1970). Le sindacaliste diedero priorità alla parità salariale dal 1957, premendo per inserirla nella piattaforma per il rinnovo dei contratti collettivi. A Teresa Noce si unì, nel promuovere le rivendicazioni delle donne lavoratrici all'interno della CGIL, Ines Pisoni Cerlesi. Quest'ultima faceva parte sia del Comitato direttivo della CGIL che della Commissione femminile centrale ed era riconosciuta a livello internazionale come esperta sulla parità salariale. Era stata, inoltre, consulente esterna per la Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori italiani³⁶. Alla Conferenza del 1957, aveva affrontato il problema della piena valutazione del lavoro femminile in connessione ai criteri generali di *job evaluation*, che dovevano essere negoziati con i sindacati. Cerlesi documentò la storia della parità salariale in Italia in un libro che tracciava le traiettorie della parità salariale nel paese, con una sezione dedicata alla Convenzione OIL n. 100 (Pisoni Cerlesi, 1959).

Tra il 1957 e il 1960, le organizzazioni sindacali si impegnarono in molte azioni per l'applicazione del principio della parità salariale, anche prima di firmare gli accordi collettivi. Alla fabbrica Borletti di Milano, per esempio, il management introdusse il sistema di *job evaluation*, che riproduceva le disparità salariali attraverso una discriminazione nella classificazione: attribuiva al lavoro tassi fissi differenziati fra uomini e donne, nonostante svolgessero un lavoro intercambiabile. Le donne della Borletti denunciarono la violazione della Convenzione OIL n. 100 e ottennero un

³⁵ Rapporto annuale sull'implementazione delle Convenzioni OIL ratificate dall'Italia (1959–60), Archivio nazionale CGIL.

³⁶ Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori, *Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, III, *Qualifiche e carriera del lavoratore, trattamento e tutela delle lavoratrici*, Segretariati generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, Roma, 1963.

risarcimento dal tribunale di Milano, che applicò il principio di parità di remunerazione per lavoro di eguale valore. Poiché questa fabbrica era nella capitale del miracolo economico italiano, assurse a esempio nazionale, connettendo la discussione sulla parità salariale ai cambiamenti tecnologici. Sindacaliste come Nori Pesce e Jone Bagnoli, attive nella FIOM, ebbero un ruolo cruciale sia nella discussione alla Borletti che nella lotta per la parità salariale tra i metalmeccanici (Lunadei, Motti e Righi, 1999).

Dopo la conclusione dell'accordo del 1960 nel settore industriale, ogni categoria iniziò la sua contrattazione. Nel tessile, un'industria dominata dalle donne, un accordo sulla parità salariale precedette quello generale, aiutando il raggiungimento di quest'ultimo (Rassegna Sindacale, 1960; Bagnoli, 1986). Il sindacato dei metalmeccanici era particolarmente impegnato nella lotta per la parità salariale, specialmente in alcune fabbriche del nord Italia dove le donne erano la maggioranza. Il 2 ottobre 1961, i principali sindacati dei metalmeccanici (FIOM e FIM) proclamarono un'ora di sciopero a livello nazionale per l'applicazione della parità salariale; un mese dopo firmarono un accordo collettivo che scardinava i differenziali di genere in una delle più importanti e mascolinizzate industrie del paese. Il contratto del 1963 abolì le cosiddette «categorie femminili», affermando il principio della parità salariale per lavoro di uguale valore sia in termini di qualificazione che di classificazione (Rassegna Sindacale, 1962).

Il dibattito politico e la lotta delle donne nel settore agricolo ebbero un differente percorso e cronologia, influenzato direttamente dall'esodo dalle campagne negli anni Cinquanta e Sessanta e altri macro-processi (Montanari, 1978, p. 115). Il processo di femminilizzazione del settore agricolo risultò particolarmente pronunciata nel sud e nelle isole, dove ci fu una crescita del numero di donne che lavoravano come braccianti (Signorelli, 1990). Questa presenza co-esisteva con regolamenti che svalutavano il lavoro delle donne e ne limitavano il ruolo all'interno delle famiglie contadine. Nel 1957, il contratto collettivo per le donne braccianti evidenziava ancora una disparità salariale attorno al 30 per cento.

Dall'immediato secondo dopoguerra, le donne contadine si organizzarono in una organizzazione ad hoc affiliata all'UDI — le «Donne della Campagna» — che era rivolta a tutte le tipologie di donne contadine. Le organizzazioni sindacali dell'agricoltura crearono sezioni femminili, come avvenne all'interno della Federmezzadri e Federbraccianti della CGIL. La giusta valutazione del lavoro delle donne era un obiettivo cruciale per ottenere la parità di remunerazione, dal momento che, alla fine degli anni Cinquanta, il lavoro femminile in questo settore era ancora valutato al 60 per cento di quello maschile. L'UDI, con le ACLI, giocarono un ruolo cruciale nel promuovere le rivendicazioni delle donne contadine per la parità di remunerazione (Signorelli, 1990).

Le donne contadine parteciparono alla manifestazione nazionale per l'applicazione della Convenzione OIL n. 100 dell'8 giugno 1957 (Tiso, 1990). L'anno seguente l'UDI chiese al Ministero del Lavoro di estendere l'applicazione della Convenzione al settore agricolo. Negli anni successivi, sia l'UDI che i membri del parlamento appartenenti alla CGIL presentarono proposte di legge che prendevano in considerazione vari gruppi, incluse braccianti e piccole contadine, facendo riferimento alla Convenzione come un documento autorevole³⁷. Durante la Conferenza nazionale del mondo rurale del 1961, l'UDI promosse un dibattito pubblico su «La nuova posizione delle donne lavoratrici in agricoltura italiana (UDI, 1961)»; molte donne presero la parola per esprimere le loro idee. Tra queste, la presidente dell'UDI Marisa Rodano sottolineò come il problema della parità salariale in agricoltura fosse direttamente collegato al bisogno di rimodellare la struttura patriarcale e il funzionamento dell'azienda contadina, dove le donne non avevano la responsabilità formale anche se spesso guidavano l'azienda³⁸.

L'UDI promosse una proposta di legge di iniziativa popolare sulla parità salariale in agricoltura, una procedura che non era stata ancora utilizzata dalla sua introduzione nella Costituzione repubblicana del 1948. Raccolse le necessarie 50.000 firme, spedite simbolicamente alla fiera internazionale dell'agricoltura. I sindacati e partiti di sinistra non furono immediatamente in favore della strategia UDI, ma successivamente si unirono all'iniziativa. Fin dall'inizio le ACLI presero parte a questa strategia, dal momento che nello stesso periodo avevano promosso al centro della discussione il valore del lavoro femminile delle donne contadine. La proposta di legge dell'UDI fu approvata nel 1964 (Tiso, 1990), segnando la rottura con un passato nel quale le donne contadine erano scarsamente considerate.

Il dibattito e le lotte sulla parità salariale non finirono nei primi anni Sessanta con queste leggi e accordi. Il processo di riduzione del gap salariale tra remunerazioni maschili e femminili continuò con il rinnovo dei contratti collettivi e con l'impegno generale a revisionare la struttura delle classificazioni. Prima dell'approvazione della legge del 1977, la disuguaglianza salariale si era sostanzialmente ridotta (Ballestrero, 1979).

³⁷ Norme per la giusta valutazione della capacità lavorativa della lavoratrice agricola svolgente attività produttrice non salariata. Proposta di legge annunciata alla Camera dei Deputati da Marisa Cinciani Rodano *et al.* (19 novembre 1959).

³⁸ Problemi femminili e partecipazione dell'UDI alla Conferenza nazionale del mondo rurale e dell'agricoltura, Archivio centrale UDI, sezione tematica, DoCam 61.1.

Conclusione

La Convenzione OIL n. 100 fornì legittimità alle richieste delle donne italiane per la parità salariale a differenti livelli. Nella seconda metà degli anni Cinquanta, giocò un ruolo cruciale nel creare un terreno di convergenza tra i differenti attori impegnati nel dibattito, rappresentando un punto di svolta nella lotta delle donne italiane per la parità salariale. Organizzazioni sindacali e partiti politici, sia di sinistra che cattolici, giustificarono il loro impegno nella lotta per la parità salariale in virtù della Convenzione. Quest'ultima divenne funzionale a creare un'alleanza trasversale tra donne appartenenti a culture politiche e socio-culturali differenti, che risultò nella creazione del Comitato permanente di associazioni femminili per la parità di remunerazione. Sotto la pressione dell'OIL a implementare la Convenzione n. 100, lo stesso Governo italiano, riluttante ad essere pro-attivo nel dibattito sulla parità salariale, giocò un ruolo più incisivo.

I vari attori impegnati in questa battaglia considerarono la Convenzione n. 100 lo strumento fondamentale per implementare il principio della parità. Le parlamentari fecero sempre riferimento alla Convenzione n. 100 nelle loro proposte di legge, i sindacalisti la utilizzarono per stabilire un nuovo sistema di classificazione, non più basata sul sesso, e per ridurre le diseguaglianze salariali di genere. Le lavoratrici industriali italiane ottennero salari e classificazioni più eque, chiedendo l'applicazione della Convenzione n. 100.

Bibliografia

- ACLI, Ufficio Lavoratrici. 1957. *La parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici* (Roma, Edizioni ACLI).
- Agárdi I.; Waaldijk, B.; Salvaterra C. (ed.). 2010. *Making sense, crafting history: Practices of producing historical meaning* (Pisa, Plus Pisa University Press).
- Albertaino, M. 2013. «Noce, Teresa», in *Dizionario biografico degli Italiani*, Vol. 78 (Roma, Treccani).
- Alessandrini, P. (ed.). 1978. *Lavoro regolare e lavoro nero* (Bologna).
- Antonoli M.; Bergamaschi M.; Ganapini, L. (ed.). 1993. *Milano operaia dall'800 a oggi* (Milano-Roma-Bari, Cariplo-Laterza).
- Appari, A. et al. 1994. *Paura non abbiamo...: L'Unione donne italiane di Reggio Emilia nei documenti, nelle immagini, nella memoria, 1945-1982* (Bologna, Il Nove).
- Bagnoli, J. 1986. «Le lotte per la parità salariale», in Petrillo G.; Scalpelli, A. (ed.). 1986.
- Ballestrero, M. V. 1979. *Dalla tutela alla parità: La legislazione italiana sul lavoro delle donne* (Bologna, Il Mulino).
- Barbagallo, F. et al. 1994. *Storia dell'Italia repubblicana*. Vol. I. *La costruzione della democrazia: Dalla caduta del fascismo agli anni Cinquanta* (Torino, Einaudi).
- Benería, L. 2003. *Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered* (New York, Routledge).
- Bergamaschi, I. 1993. «Parità salariale: La politica della CGIL e della FIOM negli anni Cinquanta», in Antonoli M.; Bergamaschi M.; Ganapini, L. (ed.). 1993.
- Betti, E. 2010. «Women's working conditions and job precariousness in historical perspective: The case of Italian industry during the economic boom (1958-1963)», in Agárdi I.; Waaldijk, B.; Salvaterra C. (ed.). 2010.
- Betti, E. 2018. «Unexpected alliances: Italian women's struggles for equal pay, 1940s-1960s», in Boris E.; Zimmermann, S.; Hoetker, D. (ed.). 2018, pp. 276-299.
- Bevilacqua, P. (ed.). 1990. *Storia dell'agricoltura italiana in età contemporanea*. Vol. II. *Uomini e classi* (Venezia).
- Boris E.; Zimmermann, S.; Hoetker, D. (ed.). 2018. *Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to present* (Leiden, Brill).
- Boris, E.; Jensen, J. 2012. «The ILO: Women's networks and the making of the woman worker», in Dublin, T.; Sklar, K. (ed.). 2012.
- Calanca, C. 2005. *Storia della famiglia italiana: Ruoli e passioni nel XX secolo* (Pesaro, Metauro).
- Casalini, M. 2000. «Gender and class: Storia delle donne e movimento operaio nel Novecento», in *Italia contemporanea*, n. 218.
- . 2005. *Le donne della sinistra (1944-1948)* (Roma, Carocci).

- . 2008. «Tra guerra e dopoguerra, donne e uomini nel mondo operaio», in Chianese, G. (ed.). 2008.
- CGIL. 1949–1970. *I Congressi della CGIL*, 8 vol. (Roma, Editrice Sindacale Italiana).
- . 1949. *I Congressi della CGIL*, vol. I (Roma, Editrice Sindacale Italiana).
- . 1954. *L'emancipazione delle lavoratrici italiane: Atti della Conferenza nazionale della donna lavoratrice (Firenze 23-24 gennaio 1954)* (Roma).
- Chianese, G. (ed.). 2008. *Mondi femminili in cento anni di sindacato*. II (Roma, Ediesse).
- Ciampani, A.; Valente, M. 2005. «The social and political dynamics of christian workers in unified trade union movements: The experiences of Italy and West Germany after World War II», in van Voss, L. H.; Pasture, P.; De Maeyer, J. (ed.). 2005.
- Cinciani Rodano, M. 1958. *Intervento*, in Società Umanitaria di Milano. 1958.
- Colombo, A. (ed.). 2002. *Il coraggio di cambiare: L'esempio di Riccardo Bauer* (Milano, Franco Angeli).
- Corti, L. 1984. «Attività dell'Unione Donne Italiane nell'Italia settentrionale: Rapporto di Lucia Corti al I Congresso nazionale dell'UDI», in Michetti, M.; Repetto, M.; Viviani, L. 1984, pp. 27–32.
- Corti, P. (ed.). 1990. *Società rurale e ruoli femminili in Italia fra '800 e '900*, Annali dell'Istituto Alcide Cervi 13/1991 (Bologna, Il Mulino).
- della Campa, M. (ed.). 2003. *Il modello Umanitaria* (Milano, Edizioni Raccolto-Umanitaria).
- Dieckel, E. 1958. «Il problema della parità di retribuzione nei documenti del BIT e di alcune associazioni femminili internazionali», in Società Umanitaria di Milano. 1958, pp. 248–249, 333–340
- Dublin, T.; Sklar, K. (ed.). 2012. *Women and social movements international* (Alexandria, VA, Alexander Press).
- Federici, N. 1958. «Caratteristiche dell'occupazione femminile in Italia», in Società Umanitaria di Milano. 1958.
- Foa, V. 1958. «Le componenti del salario femminile e il loro adeguamento alla Convenzione internazionale n. 100 del BIT», in Società Umanitaria di Milano. 1958, pp. 35–118.
- Gabrielli, P. 2005. *La pace e la mimosa: L'Unione Donne Italiane e la costruzione politica della memoria (1944-1955)* (Donzelli, Roma).
- Gagliani, D. et al. (ed.). 2000. *Donne, guerra, politica* (Bologna, CLUEB).
- Gagliani, D.; Salvati, M. (ed.). 1992. *La sfera pubblica femminile: Percorsi di storia delle donne in età contemporanea* (Bologna, CLUEB).
- Gaudier, M. 1996. *La question des femmes à l'OIT et son évolution 1919-1994* (Ginevra, International Institute of Labour Studies).
- Griffin, G. (ed.). 2004. *Employment, equal opportunities and women's studies: Women's experiences in seven European countries* (Königstein, Ulrike Helmer Verlag).
- Il Lavoro. 1950. «Non più schiave», in *Il Lavoro*, n. 20, 14–20 maggio 1950.
- ISTAT. 1971. «Indagine speciale sulle persone non appartenenti alle forze di lavoro, febbraio 1971», in *Supplemento straordinario al bollettino mensile di statistica* (Roma).

- . 1976. *Sommario di statistiche storiche 1861–1975* (Roma).
- Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte. 1989. *L'occupazione femminile dal declino alla crescita* (Torino).
- Lubin, C.; Winslow, A. 1990. *Social justice for women: The International Labor Organization and women* (Durham, Duke University Press).
- Lorini, M. 1975. *Trent'anni di lotte delle lavoratrici italiane* (Roma, Editrice Sindacale Italiana).
- Lunadei, S.; Motti, L.; Righi, M. L. (ed.). 1999. *È brava... : Donne nella CGIL 1944–1962* (Roma, Ediesse).
- Määttä, P. 2008. *The ILO principle of equal pay and its implementation* (Tampere, Tampere University Press).
- Michetti, M.; Repetto, M.; Viviani, L. 1984. *UDI: Laboratorio di politica delle donne* (Roma, Cooperativa libera stampa).
- Montanari, M. G. 1978. «Struttura ed evoluzione della forza lavoro femminile in Italia nel secondo dopoguerra», in Alessandrini, P. (ed.). 1978.
- Motti, L. (ed.). 2006. *Donne nella CGIL: Una storia lunga un secolo, 100 anni di lotte per la dignità, i diritti e la libertà femminile* (Roma, Ediesse).
- Musso, S. 1992. «Il salario sessuato: Differenziali retributivi nell'industria metalmeccanica (1920–1960)», in Nava P. (ed.). 1992.
- Nava P. (ed.). 1992. *Operai, serve, maestre, impiegate* (Torino, Rosenberg & Seller).
- Noi Donne. 1955. «La magistratura ha detto: L'art. 37 è legge», in *Noi Donne*, 9 ottobre 1955.
- . 1956. «Un grande referendum sui diritti della donna», in *Noi Donne*, 26 gennaio 1956.
- OIL. 1951. *Equal remuneration for men and women workers for work of equal value*, Rapporto VII (Parte 1), Conferenza Internazionale del Lavoro, 79^a sessione, Ginevra, 1952 (Ginevra).
- Orlandini, L. 2018. *La democrazia delle donne: I Gruppi di Difesa della Donna nella costruzione della Repubblica (1943-1945)* (Roma, Bradypus Editore).
- Pepe, A.; Iuso, P.; Misiani, S. 2019. *La CGIL e la costruzione della democrazia* (Roma, Ediesse).
- Pescarolo, A. 2019. *Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea* (Roma, Viella).
- Petrillo G.; Scalpelli, A. (ed.). 1886. *Milano: Anni Cinquanta* (Milano, Franco Angeli).
- Picciotto, A. 1958. «Valore giuridico della Convenzione n. 100 del BIT e azione da svolgere per ottenerne l'applicazione in Italia», in *Società Umanitaria*. 1958, pp. 205–213.
- Pieroni Bortolotti, F. 1978. *Le donne nella Resistenza antifascista e la questione femminile in Emilia (1943-45)* (Milano, Vangelista).
- Pisoni Cerlesi, I. 1959. *La parità di salario in Italia: Lotte e conquiste delle lavoratrici dal 1861 a oggi* (Roma).
- Pojmann, W. 2013. *Italian women and international cold war politics 1944–1968* (New York, NY, Fordham University Press).
- Pugliese, E. 2002. *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne* (Bologna).

- Rassegna Sindacale. 1960. «La via tracciata dai tessili per conseguire la parità salariale», in *Rassegna Sindacale*, n. 25 gennaio 1960.
- . 1962. «La valutazione del lavoro della donna in Italia», in *Rassegna Sindacale*, n. 55–56, luglio–agosto 1962.
- Righi, M. L. 1999. «L'azione delle donne nella CGIL 1944–1962», in Lunadei, S.; Motti, L.; Righi, M. L. (ed.). 1999.
- . 2008. «Il lavoro delle donne e le politiche del sindacato: Dal boom economico alla crisi degli anni Settanta», in Chianese, G. (ed.). 2008.
- Rossi Doria, A. 1994. «Le donne sulla scena politica», in Barbagallo, F. *et al.* 1994.
- . 1996. *Diventare cittadine: Il voto alle donne in Italia* (Firenze, Giunti).
- Saraceno, C. 2003. *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia* (Bologna).
- Secco, M. 1984. «Relazione... sulle condizioni e la lotta delle lavoratrici al I Congresso nazionale dell'UDI (1945)», in Michetti, M.; Repetto, M.; Viviani, L. 1984, pp. 41–44.
- Signorelli, A. 1990. «Il pragmatismo delle donne: La condizione femminile nella trasformazione delle campagne», in Bevilacqua, P. (ed.). 1990.
- Società Umanitaria di Milano. 1958. *Retribuzione eguale per un lavoro di valore eguale: Atti del convegno di studio svoltosi nel Salone degli affreschi dal 4 al 6 ottobre 1957* (Milano).
- . 1959. *La preparazione professionale della donna: Atti del Convegno organizzato dal Comitato di associazioni femminili per la parità di retribuzione, Milano, 3–4–5 aprile 1959* (Firenze, La nuova Italia).
- . 1962. *Licenziamenti a causa di matrimonio: Atti del convegno di studio organizzato dal Comitato di associazioni femminili per la parità di retribuzione, Milano, 25–26 febbraio 1961* (Firenze).
- . 1966. *Relazione sull'attività sociale 1961–1965* (Milano).
- Taricone, F. 2001. *Il Centro italiano femminile: Dalle origini agli anni Settanta* (Milano, Franco Angeli).
- Tiso, A. 1990. «Le lotte per la parità e la questione del coefficiente Serpieri», in Corti, P. (ed.). 1990.
- Togliatti, P. 1945. *Discorso alle donne*.
- UDI (ed.). 1956. *Atti del V Congresso della donna italiana (Roma, 12–15 aprile 1956)* (Roma).
- (ed.). 1957. *La voce della donna*, n. 1, marzo 1957.
- (ed.). 1961. *La nuova posizione della donna lavoratrice nell'agricoltura italiana di oggi: Atti del dibattito indetto in occasione della Conferenza nazionale del mondo rurale e dell'agricoltura (Roma, 30 giugno 1961)* (Roma).
- . 1984. «Materiali di propaganda per il referendum istituzionale (1946)», in M. Michetti, M. Repetto, L. Viviani. 1984, pp. 45–50.
- . 1995. *I Gruppi di difesa della donna 1943–1945* (Roma).
- van Voss, L. H.; Pasture, P.; De Maeyer, J. (ed.). 2005. *Between cross and class: Comparative histories of christian labor in Europe 1840–2000* (Bern-New York, Peter Lang).
- Wilson, P. 2010. *Women in Twentieth-Century Italy* (Londra, Palgrave Macmillan).

Zavattaro Alvisi, L. 1958. «La parità salariale in diritto comparato», in Società Umanitaria di Milano. 1958, pp. 15–34.