



Le alleanze delle donne italiane per la parità salariale

Il contributo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

Il principio di uguaglianza di remunerazione per lavoro di equal valore, presente nella Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) **dal 1919**, stabilisce che il salario debba essere basato sul **valore del lavoro, indipendentemente dalle caratteristiche personali del lavoratore**. Nel 1951, la Convenzione OIL n. 100 rafforza questo principio, obbligando gli Stati a garantire la parità salariale tra uomo e donna in base al valore del lavoro svolto e non al genere di appartenenza.

In **Italia**, questo principio è sancito dall'[articolo 36 della Costituzione](#), ma la sua attuazione ha subito **ritardi**, generando **dibattiti e lotte**, soprattutto da parte dei **movimenti femminili e sindacali**.

Le lavoratrici italiane hanno lottato per la parità salariale fin dal XIX secolo, quando molte di loro entrarono nelle fabbriche a causa del **minor costo del loro lavoro** rispetto agli uomini.

L'introduzione della Convenzione OIL n. 100 rafforzò il dibattito sulla parità salariale in Italia, coinvolgendo non solo i sindacati di sinistra, ma anche il governo, il movimento operaio e le donne cattoliche. Leader come **Teresa Noce** e **Marisa Rodano** furono centrali nella battaglia, grazie ai loro ruoli politici, sindacali e associativi, che diedero voce alle rivendicazioni femminili nel dibattito nazionale come l'[Unione Donne Italiane](#).



« Conosci donne o associazioni che si occupano o si sono occupate di lotta per i diritti salariali delle donne? »

Fino alla seconda metà degli anni Cinquanta, la CGIL affrontava la **parità salariale** in modo superficiale, concentrandosi più sulla riduzione delle differenze salariali tra uomini e donne che sulla vera e propria parità retributiva. Nel dibattito italiano, la parità di stipendio era strettamente legata al diritto al lavoro per entrambi i sessi. Sebbene la Costituzione del 1948 sancisse la parità salariale, l'articolo 37, oltre a prevedere retribuzioni uguali, metteva l'accento sulla protezione delle **madri lavoratrici**. Di conseguenza, **solo le donne con famiglia erano tutelate**, e i contratti di lavoro continuavano a basarsi sul genere, con salari inferiori per le donne. Prima della ratifica della Convenzione OIL del 1951, l'articolo 37 restava il principale riferimento legislativo per la promozione della parità.

Negli anni Cinquanta, la Convenzione OIL influenzò le proposte di legge italiane sulla parità salariale. Nel **1952**, Teresa Noce presentò il primo **progetto di legge** in Parlamento, firmato da altre **11 parlamentari donne** e oltre 20 uomini. Lo stesso anno, le lavoratrici industriali inviarono numerose petizioni al Senato a sostegno della proposta. Un punto di svolta fu la Conferenza del 1957, dove esperti e rappresentanti sindacali analizzarono l'importanza della Convenzione OIL n. 100 e discussero la sua attuazione tramite contratti collettivi. **Marisa Rodano**, presidente dell'UDI, propose la creazione di un **comitato permanente**, che continuò a operare fino agli anni Sessanta, promuovendo temi come l'istruzione professionale e i licenziamenti per matrimonio.

Il dibattito politico e la lotta delle donne nel settore agricolo seguirono un percorso diverso, influenzato dall'**esodo dalle campagne** negli anni Cinquanta e Sessanta. Dopo la Seconda Guerra Mondiale, le donne contadine si organizzarono nell'associazione «**Donne della Campagna**», affiliata all'UDI, e all'interno delle sezioni femminili dei sindacati agricoli della CGIL. La parità di remunerazione era cruciale, poiché il **lavoro femminile in agricoltura** era pagato il **40% in meno di quello maschile**. L'UDI e le [ACLI](#) promossero una proposta di legge popolare per la **parità salariale in agricoltura**, accolta nel 1964, raccogliendo **50.000 firme**.

Le lotte continuarono fino all'approvazione della legge n. 903 del 1977, che vietava discriminazioni di genere nell'accesso al lavoro.



«Qual è, secondo te, la situazione delle donne nell'ambito della parità salariale oggi? »