

zione del rapporto, per cui l'eventuale diritto ad altre forme di retribuzione che risultassero dovute, dovrebbero essere, eventualmente, ancora corrisposte, salvo gli eventuali fatti estintivi o decadenza che si fossero eventualmente già verificati. La sentenza impugnata merita quindi riforma, dichiarandosi dovute le indennità di licenziamento e di mancato preavviso, per le quali ricorrono gli estremi di legge. Le spese di questo grado vanno poste a carico dell'appellato che soccombe in questa fase del giudizio.

Per questi motivi, la Corte, uditi i procuratori delle parti e il Pubblico Ministero, accoglie per quanto di ragione l'appello proposto con atto 6 novembre 1961 da Ciccarelli Franco contro gli eredi di Caroselli Ubaldo, collettivamente e impersonalmente citati, e, in riforma della sentenza 30 giugno-14 luglio 1960 della Sezione del Lavoro del Tribunale di Sulmona, emessa tra esse parti, dichiara che tra il Ciccarelli ed il Caroselli, quale titolare dello stabilimento tipografico Angeletti corrente in Sulmona vi è stato nel periodo dal 24 marzo 1930 al 31 maggio 1954, salvo le interruzioni verificatesi tra il 1944 e il 1946, un rapporto di lavoro subordinato con la qualifica, per il Ciccarelli, di commesso viaggiatore, con diritto quindi, per il Ciccarelli, alle indennità di anzianità e di mancato preavviso, per la liquidazione delle quali, rimette le parti dinanzi al primo giudice. Condanna gli appellati alle spese di questo grado... (*Omissis*).

APPELLO TORINO, 29 maggio 1964 - Pres. Est. Piazzese - L'ufficio Tallia Galoppo (Avv. ti E. Daviso, U. Prosperetti, G. Mazzoni, A. Sermonetti, P. Mecco e P. Maglioli) c. Ceria Mary (Avv. ti U. Spagnoli, S. Barone, M. S. Giannini e C. Smuraglia).

Parità salariale - Concetto di « parità di lavoro » - Art. 37 Costituzione, art. 119 del Trattato istitutivo della C.E.E. e Convenzione n. 100 dell'O.I.L. - Riferimento alla qualifica, al posto di lavoro e non al rendimento.

Contratto collettivo per gli addetti all'industria della lana e testo unico degli accordi per la parità retributiva 5 febbraio 1960 - Clausole di differenziazione della retribuzione in ragione del sesso - Nullità.

*L'art. 37 della Costituzione è norma precettiva e di immediata applicazione ed è inderogabile per i contraenti; il concetto di parità di lavoro si determina in base alla qualifica, al posto di lavoro, e non al rendimento (1).*

*Sono in conseguenza nulle le clausole del contratto collettivo 31 luglio 1959 per il settore laniero e dell'accordo integrativo 5 febbraio 1960, che assegnano alle lavoratrici una retribuzione inferiore a quella spettante ai lavoratori, in base a « valutazioni tecniche » non meglio precisate e sussistendo parità di qualifica; in tali ipotesi, infatti, l'unico criterio discriminatore resta quello del sesso, il che contrasta con l'art. 37 della Costituzione, con la Convenzione n. 100 dell'O. I. L. e con l'art. 119 del Trattato istitutivo della C. E. E. (2).*

## II

TRIBUNALE MONZA, 30 maggio 1964 - Pres. Mattei, Est. Improta - Perigo Anikrogi ed Altri (Avv. A. Ulgeri) c. Soc. Gaetano Marzotto (Avv. G. Scarpa).

Art. 37 Costituzione, art. 119 del Trattato istitutivo della C.E.E. e Convenzione n. 100 dell'O.I.L. - Parità di retribuzione per parità di lavoro, fra uomo e donna - Precettività ed inderogabilità - Con-

seguinte nullità delle norme contrattuali che prevedono una retribuzione inferiore per le lavoratrici in ragione del sesso - Interpretazione del principio della «parità di lavoro» - Non confondibilità con la «parità di rendimento» - Lavori eseguiti esclusivamente da donne - Irrilevanza.

*La norma dell'art. 37 della Costituzione la quale parifica la retribuzione fra uomo e donna per parità di lavoro è norma precettiva e di immediata applicazione ed è inderogabile per i contraenti; per essa, sono colpite da nullità tutte le clausole contrattuali anche collettive che prevedono una retribuzione inferiore per le lavoratrici in ragione del sesso. Nè rileva, in contrario, la concreta occasionale circostanza che in un reparto o in una azienda (nel caso, tessile) non venga adibito alla tessitura alcun lavoratore di sesso maschile (3).*

*La parità di lavoro di cui all'articolo 37 della Costituzione ed agli analoghi principi dell'art. 119 del Trattato istitutivo della C. E. E. ratificato in Italia con la legge 14 ottobre 1957, n. 1203, e della Convenzione 29 giugno 1911, n. 100 del B. I. T., ratificato in Italia con la legge 22 maggio 1956, n. 741, si determina esclusivamente sulla base del requisito soggettivo della energia fisica ed intellettuale richiesta e del contenuto tecnico-professionale della mansione espletata (qualità di lavoro) e del requisito oggettivo della durata della prestazione (quantità di lavoro) e che ogni riferimento al «rendimento» qualitativo e quantitativo, cioè al valore della prestazione conseguita ne resta escluso (4).*

(3-4) Le due decisioni, egregiamente motivate, ispirarono la più ampia interpretazione. La prima conferma la sentenza 13 gennaio 1963 del Pretore di Biella (in q. Riv., 1963, II, 45) e ne integra la già encomiabile motivazione. Il problema non interessa, ovviamente, soltanto il settore dei tessili ma anche ogni altro settore del lavoro subordinato.

## I

(Omissis). — L'art. 37 Cost., nella sua chiara formulazione, non dà origine ad alcun dubbio sulla sua portata. Dichiara che «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». Ciò significa che, per determinare la retribuzione della donna lavoratrice, non si ha che da far riferimento alla retribuzione stabilita per l'uomo che presta lo stesso lavoro, perchè la retribuzione della donna è la medesima. Il carattere immediatamente precettivo e cogente della norma non è contestato dalle parti, e, perciò, non occorre soffermarsi a darne qui la dimostrazione. Rimane solo da stabilire come si fa ad accertare la «parità di lavoro», per far discendere da essa anche la parità di retribuzione. Su questo punto si concentra la controversia tra le parti, che per importanza trascende il presente caso ed investe la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro.

Infatti, a norma dell'art. 2071 cod. civ., il contratto collettivo, tra l'altro, «deve indicare le qualifiche e le rispettive mansioni dei prestatori di lavoro appartenenti alla categoria a cui si riferisce la disciplina collettiva»; in base a queste, poi, si fissano le rispettive retribuzioni. Il principio, secondo cui la donna lavoratrice, a parità di lavoro, ha la stessa retribuzione che spetta all'uomo, sancito dall'art. 37 Cost., deve, pertanto, essere rispettato, innanzitutto, dal contratto collettivo, in quanto provvede a determinare le retribuzioni spettanti ai lavoratori in base al lavoro prestato

Sull'argomento, vedi l'articolo di L. VENTURA, *Luci ed ombre dell'accordo interconfederale 16 luglio 1960, sulla «Parità di retribuzione»*, in q. Riv., 1961, I, 50. Il testo dell'Accordo interconf. in esame è pubbl. in q. Riv., 1960, I, 300. Fra i precedenti, in tema di parità salariale, v. Appello Roma, 19 maggio 1963, retro, 421 (nn); Tribunale Roma, in q. Riv., 1963, II, 331, Pret. Biella, 23 ottobre 1963, ibi, II, 333; Appello Roma, 27 luglio 1963, ibi, II, 641; Appello Milano, 28 marzo 1963, ibi, II, 264 (nn). Tutti con note di altri precedenti giurisprudenziali e di dottrina.

a qualunque sesso appartengano. Il contratto collettivo, perciò, può fissare tutte le qualifiche e mansioni che crede, ma non può procedere a discriminazioni tra l'uomo e la donna lavoratrice, quanto alla retribuzione. Se, malgrado il precetto costituzionale, procede ugualmente alle vietate discriminazioni, la donna lavoratrice non deve giuridicamente sopportarne alcun danno, perchè essa ha diritto, in virtù della norma costituzionale alla stessa retribuzione che spetta al lavoratore. E questa retribuzione deve esserle riconosciuta e attribuita dal Giudice chiamato a decidere l'insorta controversia.

Nella presente causa, la disciplina collettiva è rappresentata dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria della lana, ecc. stipulato il 31 luglio 1959 per la « parte generale e normativa » e dal contratto 5 febbraio 1960 integrativo del contratto nazionale anzidetto, quanto a « le tabelle delle paghe e degli stipendi contrattuali nonché la classificazione delle mansioni ». Purtroppo, in questa disciplina collettiva, tra i criteri di differenziazione delle retribuzioni, peraltro, tutti leciti, figura anche quello del sesso, che è invece illecito, perchè in flagrante violazione dell'art. 37 Costituzione.

Più precisamente si è seguito il seguente sistema: si sono formate le tabelle delle paghe contrattuali in base a determinate « voci » o gruppo di voci di prestazioni o mansioni e poi, per le donne si sono ridotte le paghe contrattuali così determinate alla sola percentuale del 92,80 col risultato che, a parità di lavoro, gli uomini percepiscono, secondo il contratto collettivo, il 100% delle paghe tabellari e le donne solo il 92,80% delle medesime paghe. Un risultato questo che si pone in reciso contrasto con l'art. 37 Cost. Di questo parere, tuttavia, non sono le associazioni professionali di categoria, che hanno stipulato il contratto collettivo, oggetto d'esame. Nelle premesse del « Testo unico degli accordi per la

parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici » costituente l'all. n. 1 del contratto integrativo del 5 febbraio 1960, si legge che le parti contraenti, in base a mandato avuto dalle rispettive confederazioni, hanno inteso « di procedere autonomamente... a determinare un nuovo sistema di classificazione delle categorie retributive, sulla base delle differenze obiettive della prestazione lavorativa considerato in tutti i suoi elementi, in relazione all'art. 37 Cost., alla convenzione n. 100 dello O.I.L. e all'art. 119 del Trattato istitutivo della C.E.E. ». Il successivo art. 7 del T. U. anzidetto così prosegue: « in relazione alle differenze obiettive accertate in sede tecnica, come dichiarato nelle premesse del presente accordo, nell'ambito di ogni singola prestazione, riconosciuta promiscua e contraddistinta nelle allegate tabelle da apposito richiamo, verrà attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare ».

Ora, quale che sia stato il reale intento delle parti contraenti ammesso anche che esse abbiano voluto rispettare, come dichiarano, l'art. 37 Cost., il risultato a cui sono giunte — che è quello che conta (*protestatio contra factum non valet!*) — è proprio il contrario e, cioè, la violazione dell'art. 37 richiamato. Infatti, checchè ne sia della valutazione « delle differenze obiettive della prestazione lavorativa considerata in tutti i suoi elementi », che il contratto collettivo pretende sia stata fatta « in sede tecnica », sta di fatto che, in sede di applicazione del contratto collettivo, secondo le precise norme di detto contratto, « nell'ambito di ogni singola prestazione, riconosciuta promiscua » e, perciò indifferentemente eseguita da personale maschile o personale femminile, viene « attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare, corrisposta al personale maschile ». In altre parole, in sede di applicazione del contratto collettivo non residua nulla delle pre-

tesc « differenze obiettive accertate in sede tecnica » e rimane, invece come criterio di differenziazione della paga il puro e semplice criterio del sesso.

Così stando le cose, il giudice non può seguire il contratto collettivo nelle disposizioni, con cui questo vorrebbe che in sede d'applicazione si faccia alla donna lavoratrice un trattamento retributivo inferiore a quello spettante al lavoratore.

Egli è tenuto a leggere il contratto collettivo, come se questo non menzionasse affatto la pattuita riduzione di retribuzione al personale femminile, perchè, una volta accertata la retribuzione di spettanza del personale maschile, questa medesima retribuzione deve essere corrisposta al personale femminile, in virtù della norma imperativa dell'art. 37 Cost. che si sostituisce di diritto alle contrarie clausole contrattuali (art. 1419 ult. comma, 1339 Cod. civ.).

Alla stregua delle considerazioni svolte è chiaro che l'appello proposto non possa trovare accoglimento. Si tratta di un appello esuberante di argomentazioni, ma che si trova nell'ingrata posizione di dover dimostrare l'indimostrabile, e, cioè, che la disciplina collettiva relativa alla pattuita duplicità di tariffe per le medesime prestazioni, secondo che il prestatore di lavoro sia di sesso maschile o di sesso femminile, sia in armonia con la Costituzione.

L'appellante comincia col domandarsi quale possa essere l'azione esperita dalla Corte e, passando in rassegna le varie azioni a suo parere, possibili, s'industria di dimostrare che ognuna di esse è priva dei requisiti di legge, cosicchè non può portare all'invalidazione del contratto collettivo in esame. Ma la situazione processuale è molto più semplice di quanto l'appellante non la rappresenti.

La Ceria « aveva la qualifica di operaia qualificata di 1ª categoria », come riconosce espressamente il Talia Galoppo Dionisio nel suo interrogatorio avanti al Pretore, e come non si è mai posto in dubbio in

causa. Per chi presta il proprio lavoro con tale qualifica dal contratto collettivo è fissata una determinata retribuzione che è del 100% della tariffa tabellare, se egli è un uomo, e del solo 92,80%, se si tratta di una donna. La Ceria, sulla base della riconosciuta « qualifica di operaia qualificata di 1ª cat. », chiede che le sia corrisposta la stessa retribuzione che, in base al contratto collettivo, spetta al lavoratore avente la medesima qualifica; ciò in base alla testuale disposizione dell'art. 37 Cost. L'appellante sostiene, invece, che si deve corrispondere alla donna la tariffa a percentuale fissata dal contratto collettivo; di conseguenza tocca a lui dimostrare che nel caso in esame non si applica la norma costituzionale, ma il contratto collettivo che con tale norma è in contrasto. Gli argomenti portati a sostegno di questa tesi sono tutti infondati.

Si fa richiamo, innanzi tutto, alla intenzione delle parti stipulanti il contratto collettivo, le quali, come si deduce anche a prova per testi, avrebbero inteso appunto rispettare il precetto costituzionale e stabilire sulla base di esso dei « valori retributivi unici e non differenti per sesso ». Ma checchè ne sia di siffatta intenzione, sta di fatto che le parti hanno raggiunto l'intesa del contratto collettivo, come si è visto, nel senso di dare per la medesima qualifica, prestazione o mansione lavorativa, al lavoratore il 100% della tariffa tabellare ed alla donna lavoratrice soltanto il 92,80% della medesima tariffa. La dedotta prova testimoniale, è, pertanto, irrilevante ed inammissibile.

Si obietta, poi, che la violazione del precetto costituzionale non è rilevabile dal giudice *ictu oculi*, con una semplice lettura del contratto collettivo, ma richiede una « valutazione tecnica » delle prestazioni lavorative, riservata all'autonomia contrattuale delle parti contraenti. In questo ragionamento s'annida una grande confusione. Non si nega alle parti stipulanti di trattare e fissare nel contratto collettivo tutte

le differenziazioni tra le qualifiche, le prestazioni o le mansioni lavorative, che, «in sede tecnica», i contraenti ravvisino opportune. Tutto ciò esse hanno fatto anche nel contratto collettivo in esame, e non forma oggetto di contestazione. Le parti contraenti, però, non si sono fermate qui, ma superando i limiti posti all'autonomia privata dalla norma cogente dell'art. 37 Cost., hanno ulteriormente stabilito che per ciascuna qualifica, prestazione o mansione lavorativa specificata nel contratto collettivo, alla donna lavoratrice si deve corrispondere una retribuzione percentuale, pari al 92,80%, di quella di spettanza del lavoratore: ed in effetti, se la Ceria, invece di essere donna, fosse stata un uomo, per la sua medesima attività lavorativa, avrebbe avuto, in base al medesimo contratto coll. senza contestazioni di sorta, la retribuzione stabilita per gli uomini, invece di quella che effettivamente le è stata corrisposta. Il che conferma che il criterio di differenziazione è dato unicamente dal sesso.

Ma l'appellante insiste. Le parti contraenti, egli dice, «hanno compiuto e, a conclusione delle valutazioni tecniche e dei dibattiti che hanno condotto al contratto, hanno convenuto che nella specie non esisteva perfetta «parità di lavoro» tra tessitori o tessitrici: ed hanno altresì convenuto la misura dello scarto tra le prestazioni degli uni e delle altre». Ora proprio questo è vietato dal precetto costituzionale: è vietato cioè, che, una volta fissata una determinata qualifica, categoria, prestazione o mansione lavorativa, si possa «valutare» e di conseguenza «convenire» che il lavoro prestato dalla donna sia inferiore a quello prestato dall'uomo, avente la medesima qualifica o impiegato nella medesima mansione o prestazione lavorativa.

Le considerazioni svolte dispensano dall'esame della composizione delle «Commissioni tecniche», che hanno proceduto alla valutazione della parità di lavoro tra uomini

e donne, e dei criteri tecnici da esse seguiti, rispetto ai quali il Pretore ha avanzato delle riserve. Dispensano, altresì, dall'esame degli accertamenti tecnici, fatti eseguire dall'Unione Industriale biellese, a mezzo dell'ing. Baldini, nonché dagli altri accertamenti a mezzo di testi, eseguiti dal Pretore, o che si propongono sempre a mezzo di testi in questa sede. È, infatti, del tutto irrilevante, che, come si deduce a prova per testi «il personale maschile di tessitura del Lanificio Tallia esegua abitualmente varie operazioni in più di quelle abitualmente eseguite dal personale femminile di uguale qualifica» come «preparazione del telaio», «attaccatura della fiocciata e caricamento dei subbi, piccola manutenzione della macchina... trasporto delle pezze pesanti dal telaio al deposito» e tutto ciò, «senza particolari compensi supplementari al tessitore stesso». Se queste asserite ulteriori prestazioni del personale maschile meritano di essere prese in particolare considerazione per l'istituzione di una categoria di mansioni diverse da quelle del semplice tessitore, con conseguente diversa retribuzione, è compito delle associazioni professionali, di stabilire nei contratti collettivi da loro stipulati. Ma qui non si tratta di decidere la retribuzione del personale maschile, e se per caso essa sia inadeguata rispetto alle prestazioni fornite. Qui si deve solo stabilire quale è la retribuzione da corrispondersi alla Ceria per le sue prestazioni di tessitrice con la qualifica di «operaia qualificata di 1ª categoria».

Tali prestazioni, nel contratto collettivo, hanno una corrispondente paga in base a tariffa prevista per il personale maschile. La Ceria rivendica anche per sé tale paga ed ha diritto ad averla in base non più al contratto collettivo, ma all'art. 37 Costituzione.

Ne segue il rigetto dell'appello con la condanna dell'appellante al pagamento delle spese di questo grado. (Omissis).

## II

(*Omissis*). — Le attrici, sul presupposto di avere lavorato in qualità di tessitrici, alle dipendenze della convenuta, deducono, in relazione alla retribuzione percepita, la nullità — per contrarietà alla norma precettiva contenuta nell'art. 37, 1° comma, Cost. che assicura alla donna lavoratrice « gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore » — di quelle disposizioni previste nei contratti ed accordi collettivi, succedutesi nel tempo nella regolamentazione del rapporto, ed in virtù delle quali era stato loro corrisposta una retribuzione inferiore a quella che gli stessi contratti ed accordi prevedevano per il personale maschile espletante le mansioni di tessitore.

Le norme che vengono in considerazione sono le seguenti: a) art. 3, 2° comma, della parte prima del contratto collettivo nazionale per dipendenti dell'industria della lana 30 settembre 1956;

b) art. 3, 2° comma, della parte prima del contratto collettivo nazionale per gli addetti all'industria della lana 31 luglio 1959;

c) art. 1 del contratto integrativo 5 febbraio 1960 contenente le tabelle delle paghe contrattuali da valere per il personale addetto alla industria laniera in relazione allo art. 7, 1° comma, T. U. degli accordi 5 febbraio 1960, per la parità retributiva fra lavoratori e lavoratrici dell'industria tessile;

d) la clausola « norma particolare » inserita nel titolo « Elenco delle prestazioni lavorative o mansioni per i dipendenti addetti alla industria laniera » della parte quarta del contratto collettivo nazionale per gli addetti all'industria laniera 31 gennaio 1962.

Con la prima era convenuto che « al personale femminile adibito a lavori normalmente eseguiti da personale maschile, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo sarà corrisposta la paga contrattuale pre-

vista per il personale maschile ». La tabella annessa al contratto prevedeva a sua volta una diversa retribuzione oraria per il personale maschile e per quello femminile con mansioni di « tessitore » e di « tessitrice » (tabella 3, zona O Milano, tessitore lire 165,55, tessitrice lire 141,90).

L'art. 3 della parte prima del contratto 31 luglio 1959 riproduceva letteralmente la disposizione contenuta nell'art. 3 parte prima del contratto 30 settembre 1956. Con l'art. 7 del Testo Unico degli accordi per la parità retributoria si stabiliva che « in relazione alle differenze obiettive accertate in sede tecnica, come dichiarato nelle premesse del presente accordo, nell'ambito di ogni singola prestazione, riconosciuta promiscua... verrà attribuito al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare ».

L'art. 1 del contratto integrativo 5 febbraio 1960 stabiliva le nuove retribuzioni in base al predetto Testo Unico, considerando, come risulta dall'allegata tabella, gli addetti alla tessitura come qualificati di prima categoria da retribuirsi, se rappresentati da personale femminile con una retribuzione pari al 92,80% di quella tabellare. Infine, nella parte quarta del contratto 31 gennaio 1962, in virtù del richiamo previsto per gli addetti alla tessitura, era convenuto che in relazione alla differenze obiettive accertate in sede tecnica, il personale femminile addetto alla tessitura era retribuito nella misura del 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare.

Ora che l'art. 37, 1° comma, Cost. sia norma precettiva di immediata applicazione e, quindi, come tale vincolante per tutti i consociati, è ormai principio affermato con tale costanza dalla giurisprudenza dei giudici ordinari (Cass. 30 gennaio 1960 n. 2395, *Giur. Cost.*, 1961; Cass. 26 giugno 1958 n. 2283, *ivi*, 1958, 1121; App. Milano 12 giugno 1962, *Tem. nap.*, 1962, I, 60; Trib.

Vigevano 17 aprile 1962, *Riv. Giur. Lav.*, 1962, II, 440, in motivazione; Trib. Monza 14 novembre 1961, *ivi* 1962, II, 432, in motivazione; Trib. Milano 20 febbraio 1961, *Orient. giur. Lav.*, 1961, 301; App. Roma 10 febbraio 1961, *Democrazia e Diritto*, 1961, 161; Trib. Milano 27 aprile 1960, *Monit. Trib.*, 1961, 376; Appello Roma 14 marzo 1960, *Dir. Lav.*, 1961, II, 25; App. Napoli 1 febbraio 1960, *Orient. Giur. Lav.*, 1960, 250; Trib. Roma 12 gennaio 1960, *Riv. Giur. Lav.*, 1960, II, 238; Trib. Pavia 24 novembre 1959, *ivi*, 1959, II, 609) che il collegio ritiene superfluo attardarsi ad enunciare le ragioni di siffatta precettività. Tale efficacia della norma se è essenziale per la soluzione del problema non lo esaurisce, in quanto resta da accertare che cosa si debba intendere per «parità di lavoro».

In proposito il Tribunale non ritiene di poter accogliere una soluzione diversa da quella accolta con la sentenza 14 novembre 1961 e ripetutamente riaffermata in relazione ad analoghe controversie; la parità di lavoro si determina esclusivamente sulla base del requisito soggettivo della energia fisica ed intellettuale richiesta e del contenuto tecnico-professionale della mansione espletata (qualità di lavoro) e del requisito oggettivo della durata della prestazione (quantità di lavoro) e che ogni riferimento al «rendimento qualitativo e quantitativo», cioè al valore della prestazione conseguita, resta escluso.

Una tale conclusione idonea di per sé (per quanto più oltre si dirà), ad inficiare la validità di quelle clausole, contenute nei contratti 30 settembre 1956 e 31 luglio 1959, che subordinavano espressamente la parità di salario fra il personale maschile e quello femminile alla parità di rendimento qualitativo e quantitativo, rileva, anche in relazione a quelle disposizioni succedute, di cui si è fatto cenno, e che trovano il loro presupposto nell'art. 7 del Testo Unico degli accordi per la parità retributiva. In

questo, come nelle successive disposizioni, la disparità di retribuzione, per il personale di sesso maschile e quello di sesso femminile esplicante le stesse mansioni (mansioni promiscue) è ricondotta sostanzialmente ad una ipotetica diversità di rendimento. Infatti, se è vero che in essi non si parla di parità di rendimento (e non se ne parla neppure nel preambolo dell'accordo ove si fa solo riferimento «alle differenze obiettive della prestazione lavorativa considerata in tutti i suoi elementi», differenze che non si menzionano neppure in via esemplificativa restando confermata per questo verso l'interpretazione cui il Collegio perviene), è anche vero che non si saprebbe rinvenire altra differenza «obiettiva accertata in sede tecnica» che non sia quella della diversità del rendimento.

Che, poi, tale ipotetica diversità non incida sulla parità di lavoro, così come intesa dalla norma costituzionale, e sempre, naturalmente, come nel caso di specie, che la retribuzione sia stata pattuita in base al tempo, risulta da più considerazioni.

Un primo decisivo argomento è offerto dallo stesso legislatore costituzionale.

L'art. 37, 1° comma, Cost., va posto in relazione, come sua norma complementare con quanto dispone l'art. 36, 1° comma, Cost. che garantisce al lavoratore il diritto «ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro». Trattasi di un complesso di norme che hanno come destinatari, così come è stato posto in luce dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, i lavoratori: non possono essere, quindi, interpretate, pena la loro violazione, in danno dei lavoratori stessi. E tale sarebbe, appunto, l'interpretazione che verrebbe fatta dell'art. 37, ove si tenesse conto, ai fini della parità di lavoro, del rendimento, che è elemento estraneo alla prestazione del lavoratore e che si pone con riguardo esclusivo all'accrescimento patrimoniale del datore di lavoro.

Tale ultimo aspetto suggerisce una seconda considerazione: se il nesso sinallagmatico ricollega la retribuzione a tempo soltanto alla prestazione di energie lavorative per un certo tempo, l'inserimento, ai fini della corresponsione della retribuzione di un elemento estraneo, quale è il rendimento della prestazione lavorativa, comporterebbe la alterazione della causa del contratto. D'altra parte, ogni valutazione di carattere generale che contrapponesse il rendimento dei lavoratori di sesso maschile e quello dei lavoratori di sesso femminile sarebbe in contrasto con il diritto soggettivo di ciascuna lavoratrice ad ottenere una retribuzione pari a quella corrisposta al lavoratore con identiche mansioni. Si aggiunga, poi ad ulteriore conforto dell'interpretazione:

a) che l'art. 119 del Trattato istitutivo della C.E.E. ratificato dal Parlamento italiano con legge 14 ottobre 1957, n. 1203, afferma che « la parità di retribuzione senza discriminazione implica... b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale »;

b) che la Convenzione del B.I.T. n. 100 adottata il 29 giugno 1951 a Ginevra ed approvata dal Parlamento italiano con legge 22 maggio 1956, n. 741, dopo aver posto il principio di un uguale remunerazione per la mano d'opera maschile e per quella femminile per un lavoro di valore uguale, aggiungeva che « l'expression égalité de rémunération entre la main d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe », discriminazione che, come è stato messo in luce dalla dottrina, certamente sussistente ove si attribuisce giuridica rilevanza solo per le donne ad un elemento di valutazione del lavoro che per gli uomini è influente almeno in sede di determinazione dei minimi retributivi.

Alla luce di tali considerazioni è di tutta evidenza la superfluità della prova per testi formulata dalla convenuta e tendente a dimostrare

che nel reparto cui erano addette le attrici non aveva lavorato negli ultimi cinque anni alcun operaio di sesso maschile, prova già rigettata, prima, dal giudice istruttore e, poi, dal collegio in sede di reclamo.

Posta, infatti, la diversità di retribuzione tra tessitori e tessitrici, la concreta occasionale circostanza che in un reparto od in una azienda laniera non venga utilizzato alla tessitura alcun operaio di sesso maschile non modifica i termini del problema, perchè decisivo è il fatto che per la mansione di tessitore sia prevista una retribuzione maggiore che per quella di tessitrice. Ora, poichè nulla escludeva, atteso il carattere promiscuo della mansione che in quel reparto cui erano addette le attrici, potesse essere addetto dalla convenuta personale maschile che avrebbe avuto diritto a percepire la maggiore paga contrattuale prevista per i tessitori, questa sola eventualità svuota, in concreto, la rilevanza della prova che si intendeva fornire.

Tutto ciò, in conclusione, induce a ritenere che le norme dedotte dalle attrici, in quanto attributive al personale femminile espletante le mansioni di tessitrici di una retribuzione inferiore a quella percepita dal personale maschile con identiche mansioni, sono nulle (art. 1418 e 1419 cod. civ.) per contrarietà alla norma imperativa posta dall'art. 37, 1° comma, Cost.

Da tale nullità consegue il diritto di Perego Ambrogia (*Omissis*) a percepire la maggiore paga oraria prevista dagli accordi collettivi per il personale maschile espletante le loro stesse mansioni e, quindi, le conseguenti differenze retributive su tutti gli istituti contrattuali, rispettivamente per i seguenti periodi. (*Omissis*).

APPELLO MILANO. 12 maggio 1964 - Pres. Lagrotta, Est. D'Orsi - Reati (Avv. A. Cambi) c. Società Face Standard (Avv. G. Galiardo).