

**CAMERA DEI DEPUTATI** N. 37**DISEGNO DI LEGGE**

PRESENTATO DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
(FANFANI)

DI CONCERTO COL MINISTRO DI GRAZIA E GIUSTIZIA  
(GRASSI)

COL MINISTRO DEL TESORO  
(PELLA).

COL MINISTRO DELL'INDUSTRIA E COMMERCIO  
(LOMBARDO IVAN MATTEO)

E COL MINISTRO DELL'AGRICOLTURA E DELLE FORESTE  
(SEGNI)

Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri

*Seduta del 2 luglio 1948*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Una delle finalità, fra le più essenziali, della legislazione del lavoro è senza dubbio quella di assicurare una adeguata ed efficiente tutela della maternità in quanto attraverso tale tutela, considerata nel senso più ampio di tutela igienica, sanitaria, economica e giuridica, si realizza non soltanto la protezione — altrettanto doverosa quanto necessaria dal punto di vista umano e sociale — della lavoratrice madre, ma si compie anche un'opera vastissima di profilassi a difesa delle nuove generazioni.

Se, infatti, nelle molteplici forme nelle quali è disciplinata dalla legislazione sociale in tutti i paesi civili, l'igiene del lavoro ha come suo oggetto immediato la protezione della salute dei lavoratori, e in particolare la difesa contro le numerose tecnopatie che si accompagnano al progresso delle applicazioni scientifiche nell'industria moderna, essa

assume peraltro un aspetto di altissima importanza eugenica quando ha riguardo alla condizione della lavoratrice durante la gestazione e il puerperio.

È risaputo come il lavoro sia, senza le opportune cautele, estremamente nocivo a un normale svolgimento delle funzioni della maternità; ed è altresì noto come la patologia della gravidanza sia maggiore e più grave nelle operaie dell'industria che non nelle casalinghe e nelle contadine e come le deformazioni scheletriche causate da talune lavorazioni, lo stato di cronica intossicazione determinato da alcuni mestieri, le condizioni antigieniche proprie di taluni ambienti di lavoro, possano facilmente compromettere la gestazione e comunque la rendano meno sicura.

Di qui il dovere di una legislazione sociale adeguata, che, attraverso la protezione

della lavoratrice madre, valga a creare nell'ambito del lavoro femminile le condizioni più favorevoli, prima per un normale decorso della gestazione e per un sano sviluppo del feto, e poi per il sano allevamento del figlio.

Tutela prenatale e protezione durante il puerperio e l'allattamento devono dunque essere i motivi determinanti degli sviluppi della nostra legislazione a tutela della maternità, in quanto, proiettandosene nella salute delle nuove generazioni i benefici, l'avvenire restituirà centuplicato in benessere collettivo, quello che la collettività avrà finanziariamente speso nell'assistenza materna. Sarà questa, infatti, l'opera di profilassi maggiore che uno Stato bene organizzato possa e debba perseguire inderogabilmente, per diminuire la nati-mortalità, per allontanare le eredità morbose, per far crescere, col favorire l'allattamento materno, sana e robusta la prole.

E non è chi non veda quale alto valore morale economico e sociale assuma la salute fisica del popolo, specie quando essa rappresenti, come nel nostro caso, il maggiore dei beni da investire in lavoro.

La tutela della maternità ha già avuto in Italia una sua particolare disciplina, attraverso il decreto legge del 22 marzo 1934, n. 654, per ciò che riguarda il periodo di riposo obbligatorio prima e dopo il parto e il trattamento economico per esso dovuto, e, attraverso le assicurazioni sociali, con forme soprattutto di assistenza sanitaria.

Più particolarmente, per quest'ultimo riguardo, le categorie appartenenti ai settori dell'industria, del commercio e del credito, sono ammesse, nell'ambito dell'assicurazione malattia, a fruire di identiche prestazioni in caso di parto, dell'assistenza ostetrica domiciliare, dell'assistenza ospedaliera, del pacco ostetrico e di un assegno di lire 1000; le categorie agricole invece fruiscono di una indennità giornaliera pari a quella di malattia, per un periodo di quindici giorni durante il parto e il puerperio, e dell'assistenza ospedaliera in caso di parto distocico.

Sostituitisi al trattamento previsto dal decreto legge suddetto (derivante dalla vecchia assicurazione maternità della legge 17 luglio 1910, n. 520) i benefici dell'assicurazione per la natalità, si venne a concedere in occasione del parto un assegno che, rimasto invariato alle misure di anteguerra (la misura è varia secondo l'ordine di generazione dei figli ed è diversa per le categorie dell'agricoltura rispetto alle altre), ha di fatto cessato di suscitare ogni interesse economico in quanto

del tutto irrilevante rispetto alle esigenze cui periodicamente sarebbe destinato.

L'assegno di natalità, comunque, pur presentando esteriormente, per il momento della sua erogazione e per la sua stessa denominazione, le caratteristiche di indennità di parto o di premio demografico, ha conservato, malgrado tutto, per sua natura, lo stesso carattere che originariamente aveva attribuito all'assegno di maternità la citata legge del 1910 sulla Cassa di maternità; il carattere cioè di indennizzo della involontaria ancorché necessaria astensione dal lavoro.

Giova ricordare al riguardo che tale legge fu emanata a seguito della legge del 1907 sul lavoro delle donne e dei fanciulli; che, precorrendo il progetto di convenzione della prima conferenza internazionale del lavoro del 1919, stabiliva per le operaie un periodo di interdizione dal lavoro per il parto e che il carattere di un indennizzo a compenso della disoccupazione forzata in tale periodo fu pure sottolineato quando, al fine di integrare la misura dell'assegno di maternità, il decreto legge 13 maggio 1929, n. 850, durato in vigore per breve tempo, assimilò il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio alla disoccupazione involontaria.

È acquisito, in ogni modo, fin dalla ricordata legge del 1910, il concetto che la interdizione dal lavoro per gravidanza e puerperio non possa andare disgiunta da adeguate provvidenze economiche, intese a rendere possibile l'abbandono del lavoro in tempo utile per favorire col riposo lo sviluppo del nascituro ed assicurare la normalità del parto.

Occorre però che tali provvidenze siano veramente adeguate allo scopo cui sono indirizzate; ed è a tal fine che mi onoro presentare il presente disegno di legge.

Senza dubbio l'importanza del problema trascende i limiti entro i quali per ragioni contingenti la soluzione di esso viene posta, soluzione che, pur non potendo essere integrale per ampiezza di estensione, segna tuttavia un deciso e decisivo passo innanzi in fatto di tutela della maternità operaia.

Dalle premesse considerazioni appare chiaro che un adeguato sistema di protezione della maternità delle donne che esplicano un lavoro subordinato deve contemplare la protezione fisica della gestante, un adeguato periodo di riposo obbligatorio prima e dopo il parto, il diritto alla conservazione del posto entro i limiti da stabilire, le maggiori possibili facilitazioni per l'allattamento materno, l'assistenza ostetrico-sanitaria ed occorrendo ospe-

dalliera, un adeguato trattamento economico durante il periodo di obbligatoria assenza dal lavoro.

Evidentemente però il problema si pone in maniera diversa a seconda delle diverse categorie, sia sotto l'aspetto della tutela economica e giuridica; sia sotto l'aspetto della tutela igienico-sanitaria.

La legislazione attuale rispecchia tale diversità di aspetti, resa ancor più varia dal contenuto normativo dei contratti collettivi, che, per determinati settori e categorie professionali, hanno largamente disposto in materia di protezione della maternità.

Il disegno di legge che viene sottoposto alla vostra approvazione non poteva non tener conto di questa situazione di fatto; esso infatti si propone di creare una unica disciplina della materia entro i limiti consentiti dalle attuali contingenze, realizzando un sostanziale miglioramento rispetto alle vigenti disposizioni per quelle categorie, nei riguardi delle quali più essenziale e più manifesta ed urgente ne è la necessità.

Di fronte ad aspirazioni senza dubbio giustificate dal punto di vista sociale, ma di impossibile realizzazione immediata, per un ampio e completo trattamento di protezione di tutte le lavoratrici madri, e di fronte alle opposte tendenze restrittive in vista dell'aggravarsi degli oneri sociali imposti alla produzione, si è ritenuto con la presentazione di questo disegno di legge di non dover procrastinare oltre l'acquisizione alla nostra legislazione sociale delle provvidenze di possibile immediata applicazione, salvo ad esaminare successivamente, e in armonia con le altre provvidenze allo studio in materia previdenziale, le possibilità di estensione e di sviluppo della presente disciplina della tutela della maternità.

\* \* \*

Il disegno di legge si suddivide in tre titoli: nel primo si raccolgono le norme di carattere protettivo per la tutela della maternità, nel secondo sono contenute le norme relative al trattamento economico, e nel terzo si riuniscono alcune disposizioni generali.

Esso non contiene disposizioni sull'assistenza sanitaria in quanto la generalità delle lavoratrici considerate beneficiano delle prestazioni dell'assicurazione malattia e questa assume pure l'obbligo di tale assistenza alle donne in caso di parto, estendendola anche alle mogli dei lavoratori. Le differenze che si riscontrano fra i diversi settori in ordine alla natura di tale assistenza, così come talune

esistenti lacune, potranno trovare la loro sistemazione con la riforma in corso della previdenza sociale.

#### NORME PROTETTIVE

*Campo di applicazione.* — Il provvedimento concerne, si può dire, le lavoratrici aventi un rapporto di lavoro subordinato e quindi sia le dipendenti da datori di lavoro privati, come quelle da aziende ed uffici dello Stato e degli altri enti pubblici, salve le eccezioni e le limitazioni previste nella regolamentazione particolare ad ogni singola forma di protezione.

Non sono considerate ai fini protettivi le casalinghe ed in genere le lavoratrici autonome, ritenendosi che ogni problema di tutela sociale nel loro confronto debba essere esaminato e risolto in sede di estensione ad esse del sistema assistenziale e previdenziale (articolo 1).

*Divieto assoluto d'impiego in lavori faticosi, pericolosi ed insalubri.* — La necessità di un tale divieto è troppo ovvia e sembra superflua ogni illustrazione e giustificazione al riguardo. Solo occorre far presente che alle operaie gestanti dell'industria viene ad essere esteso il divieto assoluto in vigore per l'occupazione delle donne relativo a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, il cui eventuale esercizio è subordinato all'osservanza di speciali cautele e condizioni (art. 2).

*Divieto di licenziamento.* — Tale divieto, assicurando alle lavoratrici interessate la conservazione del posto, determina un senso di tranquillità nella madre, il quale contribuirà efficacemente allo svolgimento fisiologico normale della gestazione e dell'allattamento. Secondo l'articolo 3 del disegno di legge, il divieto stesso riguarda, durante la gravidanza, gli ultimi 4 mesi precedenti la data presunta del parto, e si estende per 60 giorni dalla ripresa del lavoro dopo il parto, aumentabili fino ad un anno, e cioè a tutto il periodo dell'allattamento, ove la madre allatti il proprio bambino. Inoltre è previsto l'obbligo della conservazione del posto anche nel caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento.

Tale divieto non si applica naturalmente in caso di colpa grave, di cessazione o sospensione del lavoro, di ultimazione di esso e quando si tratti di rapporto di lavoro domestico inerente alla vita di famiglia.

*Periodi di interdizione dal lavoro.* — Nel determinare norme al riguardo si è tenuto conto di quelle stabilite dalla convenzione internazionale di Washington, sicché, innovando notevolmente alle norme preesistenti, si è imposto l'obbligo di interdizione dal lavoro durante le sei settimane precedenti e le sei settimane seguenti il parto senza facoltà alcuna di riduzione (art. 4).

Inoltre, si è ammesso che l'obbligo di astensione possa estendersi fino a 10 settimane prima e dopo il parto rispettivamente, quando il lavoro in cui la donna è adibita, sia, a giudizio dello Ispettorato del lavoro, dannoso per la madre e per il figlio (art. 5).

Evidentemente, in relazione ai limiti generalmente accolti in tutta la legislazione protettiva del lavoro, non si poteva in questa particolare forma di tutela considerare le mogli e le figlie del datore di lavoro, e solo per queste ultime si è richiesto, ai fini della esclusione, il requisito della convivenza.

Non è stato possibile, peraltro, comprendere nel campo di applicazione dei periodi di interdizione dal lavoro in questione le lavoratrici addette ai servizi familiari, in vista della opportunità, per questa categoria, di attendere la regolamentazione che si intende predisporre, quanto prima, del rapporto di lavoro domestico col decidere in quale sede, se ed in quale misura possano adottarsi norme protettive analoghe a quelle in oggetto.

Neppure è sembrato possibile comprendere le lavoratrici a domicilio.

È noto, infatti, come le norme di protezione interessanti la categoria si limitino per ora a qualche settore della previdenza sociale e come siano ostacolate da difficoltà nella loro applicazione. Tali difficoltà consigliano di soprassedere per il momento ad una estensione alla detta categoria delle disposizioni in questione e di rinviarne l'adozione a quando si potrà provvedere ad una disciplina completa della protezione dei lavoratori a domicilio e alla impostazione attraverso un apposito disegno di legge di tutti i problemi interessanti la categoria.

Infine, è da segnalare che per le donne addette all'agricoltura si è ritenuto di estendere la protezione in oggetto limitatamente ai lavori particolarmente gravosi e che la determinazione di tali lavori viene rinviata al regolamento.

*Astensione facoltativa del lavoro.* — Alla interdizione obbligatoria dal lavoro si è aggiunto anche un ulteriore periodo di astensione volontaria (art. 6) fino alla durata

massima di tre mesi precedenti il parto, comprensivi delle sei settimane di astensione obbligatoria. L'assenza dal lavoro deve però essere giustificata da motivi di carattere medico, riconosciuti dall'Ispettorato del lavoro.

*Tutela durante l'allattamento.* — Con qualche innovazione sulle disposizioni sinora in vigore si è confermato l'obbligo di concedere periodi di riposo durante la giornata lavorativa, perché la madre possa provvedere all'allattamento del proprio bambino; tali periodi della durata complessiva di due ore giornaliere sono considerati come lavorativi a tutti gli effetti (art. 7 e 8).

Norme speciali fanno obbligo alle imprese che occupano almeno 50 donne coniugate, di età non superiore ai 50 anni di istituire nel luogo di lavoro camere di allattamento ed asili nido, e fissano le condizioni di attrezzatura e di igiene cui devono soddisfare (art. 9 a 11).

#### TRATTAMENTO ECONOMICO

*Computo ai fini dell'anzianità dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro.* — L'art. 12 del disegno di legge stabilisce che i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro contemplati dagli articoli 4 e 5 siano interamente computati nella anzianità di servizio. La norma trova la sua logica giustificazione nel fatto stesso dell'obbligatorietà dell'astensione dal lavoro, dettata non solo nell'interesse delle lavoratrici, ma anche e soprattutto ai fini sociali cui la protezione della maternità è rivolta.

*Dimissioni.* — Il disegno di legge detta norme per la eventualità che la lavoratrice madre si dimetta volontariamente dal lavoro durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento da parte dell'impresa (art. 13). Può infatti non di rado verificarsi che la lavoratrice in dipendenza della attesa od avvenuta nascita del figlio intenda dedicare al neonato ed alla famiglia tutta la sua attività.

In vista di tali ragioni che possono indurre alle dimissioni si è ritenuto di dover prevedere che debbano essere riconosciute alla lavoratrice le indennità spettanti in caso di licenziamento.

*Indennità per le lavoratrici.* — L'astensione dal lavoro, sia obbligatoria che facoltativa, priva la donna lavoratrice del reddito di lavoro proprio nel momento in cui maggiori e più pressanti si fanno le esigenze economiche familiari per la imminenza del

parto come per il periodo immediatamente successivo.

È sembrato perciò indispensabile assicurare alle lavoratrici in caso di puerperio, come indennità, una parte almeno della retribuzione per tutta la durata dell'assenza dal lavoro; l'indennità è stata fissata nel 75 per cento della retribuzione durante il periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro, e pari a quella di malattia — generalmente il 50 per cento delle retribuzioni — durante l'assenza volontaria (artt. 15 e 18).

Con lo stesso articolo 15 si stabilisce che l'indennità debba essere corrisposta dall'Istituto Nazionale per l'assicurazione malattia per quelle lavoratrici che hanno diritto ad indennità in caso di malattia, e dal datore di lavoro negli altri casi.

La corresponsione dell'indennità continua anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'articolo 16 fissa con criteri precisi il concetto di retribuzione ai fini della determinazione della misura dell'indennità.

L'articolo 23 infine fa salvi i benefici maggiori risultanti da leggi o da contratti collettivi.

Ai benefici in oggetto sono ammesse le lavoratrici delle imprese industriali, commerciali, del credito e delle assicurazioni private e dei servizi tributari appaltati, nonché le impiegate delle aziende agricole.

Nulla è innovato alle disposizioni in vigore per il trattamento economico dei dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, regioni, provincie, comuni e altri enti pubblici.

Per le operaie dell'agricoltura resta in vigore (art. 20), fino a quando non sarà provveduto al riordinamento del sistema in atto per i contributi unificati, il trattamento per il caso di parto, previsto dal decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212.

Tale trattamento verrà ad essere integrato dal beneficio derivante dalla elevazione della misura degli assegni di natalità di cui appresso.

*Aumento della misura degli assegni di natalità e abrogazione di quelli per la nuzialità.* — Non rispondendo più agli scopi per cui furono istituiti, si prevede la soppressione degli assegni di nuzialità previsti dal decreto legge 14 aprile 1939, n. 636, e, in armonia con le finalità del presente disegno di legge, gli assegni di natalità sono per contro aumentati nel loro importo e unificati nella misura unica di lire 1.500 indipendentemente dall'ordine di generazione dei figli (art. 21).

Restano escluse dal diritto agli assegni predetti le lavoratrici che sono ammesse al beneficio della speciale indennità prevista per il periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro.

*Trattamento per malattia prodotta dallo stato di gravidanza o puerperio.* — Il trattamento è quello dovuto per il caso di malattia, con questa disposizione di favore: che i periodi di malattia, determinati da gravidanza e puerperio, non sono computabili agli effetti della durata del trattamento normale di malattia (art. 15 penultimo comma). Sono poi considerati come malattia, a tutti gli effetti, l'aborto spontaneo o terapeutico, escluso quindi quello procurato.

*Contributo all'assicurazione malattia.* — Dato l'aumento di spesa derivante all'assicurazione malattia per la concessione a carico della stessa delle indennità spettanti nei periodi di assenza obbligatoria o volontaria dal lavoro delle puerpere, si provvede con l'articolo 22 ad aumentare il contributo che i datori di lavoro devono corrispondere all'Istituto nazionale per l'assicurazione malattia.

Il contributo supplementare è indicato, in base ad una indagine presuntiva, nella misura del 0,30 per cento delle retribuzioni, misura che si ritiene sufficiente (art. 23).

L'onere, che col contributo predetto si intende fronteggiare, si deduce dal numero delle lavoratrici operaie, dal presumibile numero di parti nell'anno e dall'ammontare medio delle indennità per ciascun parto.

Da elementi raccolti presso varie fonti si è desunto per i settori contemplati dal provvedimento un numero approssimativo di 900.000 operaie; la frequenza della natalità per le lavoratrici, rilevata dalla esperienza di lunghi anni della Cassa nazionale di maternità, si aggira sul 4,50 per cento, donde un presuntivo numero di 40.000 parti nell'anno.

L'astensione obbligatoria normale dal lavoro è di dodici settimane e quindi settantadue giornate lavorative; è ammessa però nei casi di lavoro dannoso una maggiore astensione fino a 20 settimane e cioè centoventi giorni, la quale, pur non essendo da ritenersi frequente, consiglia di elevare a 75 giorni per parto in media il periodo indennizzabile sulla base del 75 per cento della retribuzione.

Occorre poi considerare anche l'astensione volontaria dal lavoro che eleva a tre mesi prima del parto il periodo soggetto ad indennità, ciò che aggiunge altre sette setti-

## DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

mane e cioè 42 giorni ai 72 dell'astensione obbligatoria. L'esercizio di tale facoltà da parte delle lavoratrici è subordinato alle condizioni sanitarie che consiglino di sospendere il lavoro, e quindi non è lasciato alla libera volontà della lavoratrice, ciò che riduce il numero dei casi di sua applicazione. Per misura prudenziale si può prevedere che il 5 per cento delle puerpere benefici di questa maggiore assenza di lavoro; ciò che rappresenta, nella media, sei giornate indennizzabili per ciascun parto.

Prendendo a base l'industria, che riunisce la gran massa delle operaie, si ha che la retribuzione media si eleva, secondo le statistiche del gennaio 1948, a 953 lire per giornata lavorativa, e quindi in cifra arrotondata a lire 1.000; le donne, che rappresentano il 30 per cento del totale, hanno in media una retribuzione pari al 75 per cento di quella degli uomini e quindi una retribuzione di 800 lire giornaliere, in cifra tonda.

Su tali basi si ottiene l'importo medio dell'indennità per ciascun parto:

|                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| n. 75 giornate a lire 600 |                  |
| (800 × 0,75) . . . . .    | L. 45.000        |
| n. 6 giornate a lire 400  |                  |
| (800 × 0,50) . . . . .    | » 2.400          |
|                           | L. <u>47.400</u> |

Il costo complessivo annuo per i presunti 40.000 parti è quindi:

$$40.000 \times 47.400 = 1.896.000.000$$

Alla fine del 1947 l'occupazione operaie nell'industria risultava di 3.050.000 unità circa; aggiungendo gli operai degli altri settori si avrebbero in totale 3.150.000 lavoratori. L'occupazione non può tuttavia considerarsi in egual misura per tutto il corso dell'anno, anche perché influisce l'occupazione stagionale; si può pertanto limitare a 230 il numero medio di giornate lavorative nell'anno per ciascun operaio. Poiché la retribuzione media è, come già accennato, di 1000 lire giornaliere, si ottengono lire 725 miliardi di retribuzione complessiva.

Mettendo a confronto il costo delle indennità alle puerpere con l'ammontare complessivo delle retribuzioni, si ottiene il contributo del 0,26 per cento, che per misura prudenziale conviene elevare a 0,30 per cento.

## DISPOSIZIONI VARIE E SANZIONI PENALI

Come si è accennato, l'articolo 23 mantiene in vigore tutti i maggiori benefici contrattuali

per gravidanza, puerperio ed allattamento, non soltanto per la parte che si riferisce alla indennità, ma anche per quella riguardante la maggiore durata dell'assenza dal lavoro.

Particolarmente importanti sono le norme di cui all'articolo 24 sul *certificato di gravidanza*, dato che su di esso si impernano la maggior parte delle disposizioni del disegno di legge. Esso fa stato a tutti gli effetti nonostante qualunque errore di previsione e deve indicare la data presunta del parto. La sua regolamentazione e quella degli altri eventuali certificati medici richiesti per l'applicazione del provvedimento sono rinviate al regolamento.

Come è stato sempre ammesso per tutte le prestazioni riguardanti la previdenza sociale, si conferma con l'articolo 25 la *esenzione da tassa di bollo e registro* per i certificati che possano risultare necessari per l'accertamento del diritto all'assistenza sanitaria ed economica. Viene inoltre prevista la gratuità dei certificati occorrenti per l'applicazione del provvedimento.

Le *sanzioni penali* sono stabilite con l'articolo 26 per tutte quelle disposizioni che contemplano obblighi per il datore di lavoro. — Viene inoltre prevista all'articolo 28 la facoltà di stabilire anche delle sanzioni penali alle infrazioni alle norme del regolamento.

Come già accennato, poiché le norme contenute nel presente disegno di legge sostituiscono le disposizioni in vigore, si provvede con l'articolo 27 alla abrogazione del decreto legge 22 marzo 1934, n. 654.

Si regola infine la procedura per l'emanazione del regolamento e si fissa la data di entrata in vigore del provvedimento al compimento dei due mesi dopo la data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*. — Si fa solo eccezione per la norma sui contributi di cui all'articolo 22, che entra in vigore dall'inizio del primo periodo di paga successivo alla data predetta e ciò allo scopo di preconstituire i fondi necessari per il pagamento delle prestazioni nel periodo iniziale dell'applicazione del provvedimento.

Onorevoli Colleghi! Il provvedimento che mi onoro di sottoporre alla Vostra approvazione e di cui ho tratteggiato le linee essenziali e brevemente indicato le altre finalità, è il primo di una serie di riforme per il potenziamento e il perfezionamento della nostra legislazione sociale; ed è certo di buon auspicio che esso riguardi la tutela della lavoratrice madre, meritevole, come tale, a doppio titolo, di protezione e di assistenza.

## DISEGNO DI LEGGE

## TITOLO I

## NORME PROTETTIVE

## ART. 1.

Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché a quelle addette agli uffici e alle aziende dello Stato, delle Regioni, delle Provincie, dei Comuni e degli altri Enti pubblici, quando da disposizioni legislative e regolamentari sia prescritto un trattamento inferiore a quello stabilito dalle disposizioni predette.

## ART. 2.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di grossi pesi e ai lavori pericolosi, faticosi od insalubri, previsti dall'articolo 10 della legge 26 aprile 1934 n. 653, le lavoratrici durante la gestazione dopo la presentazione del certificato di gravidanza di cui all'articolo 24 della presente legge e per tre mesi dopo il parto, ove provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino.

## ART. 3.

La lavoratrice che continua a prestare regolarmente la sua opera dopo aver presentato al datore di lavoro il certificato medico di gravidanza, non può essere licenziata nel periodo compreso fra la data di compimento del quinto mese di gestazione, quale risulta dal certificato stesso e quello del 60° giorno successivo alla fine del periodo di interdizione del lavoro previsto dall'articolo seguente, nonché, ove allatti il proprio bambino, fino ad un anno dalla data del parto.

Tale divieto non si applica nel caso:

a) di colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione o di sospensione a tempo indeterminato del lavoro nell'azienda o nel reparto cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per sca-

denza del termine per il quale è stato stipulato;

d) di rapporto di lavoro domestico inerente alla vita della famiglia.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alle lavoratrici alle quali è applicabile il divieto stesso.

ART. 4.

È vietato di adibire al lavoro le donne:

a) durante le sei settimane precedenti la data presunta del parto determinata dal certificato medico di gravidanza;

b) ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo successivo che precede il parto;

c) durante sei settimane dopo il parto.

Tale divieto non riguarda la moglie e le figlie del datore di lavoro, purché con lui conviventi e, fino a che non sia regolato per legge il loro rapporto di lavoro, le donne addette ai lavori domestici e le lavoranti a domicilio, nonché le donne addette a lavori agricoli, salvo che siano occupate in lavori particolarmente gravosi da determinarsi secondo le norme del regolamento.

ART. 5.

L'Ispettorato del lavoro può disporre il prolungamento di ciascuno dei periodi di assenza dal lavoro di cui alle lettere a) e c) dell'articolo precedente sino ad un massimo di dieci settimane quando ritiene, sulla base di accertamento medico, che le condizioni di lavoro possano essere pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

ART. 6.

Le lavoratrici alle quali è applicabile il divieto di cui all'articolo 4 hanno facoltà, qualora sussistano fondate ragioni di carattere medico riconosciute dall'Ispettorato del lavoro, di assentarsi dal lavoro tre mesi prima della data presunta del parto determinata dal certificato medico di gravidanza.

ART. 7.

Il datore di lavoro deve dare alle lavoratrici madri soggette al divieto previsto dall'articolo 4 e che allattano direttamente i propri bambini, per un anno dalla nascita di questi, due periodi di riposo durante la giornata per provvedere all'allattamento.



## DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

Detti riposi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli. Essi hanno la durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto per la donna di uscire dall'azienda, quando il datore di lavoro non abbia messo a sua disposizione la camera di allattamento di cui all'articolo 9.

Quando invece il datore di lavoro abbia messo a disposizione detta camera i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, ed in tal caso la donna non ha diritto ad uscire dall'azienda.

## ART. 8.

I periodi di riposo per l'allattamento si reputano ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

## ART. 9.

È fatto obbligo al datore di lavoro di istituire una camera di allattamento nelle dipendenze dei locali di lavoro, quando in questa siano occupate almeno cinquanta donne coniugate di età non superiore ai 50 anni.

L'Ispettorato del lavoro può disporre, in sostituzione della camera di allattamento, che il datore di lavoro provveda ad istituire nelle adiacenze dei locali di lavoro un asilo nido per l'allattamento, l'alimentazione e la custodia dei bambini, di età non superiore ai 3 anni, delle lavoratrici dipendenti e può inoltre promuovere l'istituzione di asili-nido interaziendali convenientemente ubicati.

L'Ispettorato del lavoro può esonerare il datore di lavoro dall'obbligo della istituzione della camera di allattamento e dell'asilo nido quando lo stesso datore partecipi alla istituzione o al finanziamento di asili nido interaziendali in luoghi convenienti per le lavoratrici dipendenti. L'esonero suddetto può concedersi anche quando le lavoratrici possono usufruire di asili gestiti e diretti da Enti di assistenza, a condizione che il datore di lavoro contribuisca al finanziamento degli stessi.

## ART. 10.

La camera di allattamento deve rispondere alle norme igieniche, essere convenientemente arredata e tenuta in istato di scrupolosa pulizia e provvista di acqua.

Alla camera di allattamento deve essere adibito personale idoneo per la custodia dei bambini durante le ore di lavoro delle madri.

ART. 11.

Gli asili nido, oltre a rispondere alle norme relative alla tutela della infanzia, devono essere tecnicamente attrezzati per assicurare la custodia dei bambini durante l'orario di lavoro delle madri, secondo le disposizioni che saranno impartite dall'Ispettorato del lavoro. Agli asili nido deve essere adibito personale in possesso dei requisiti didattici per l'assistenza e l'educazione della prima infanzia.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 12.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli articoli 4 e 5 della presente legge, deve essere computato nelle anzianità di servizio.

ART. 13.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente articolo 3, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

ART. 14.

La ripresa del lavoro da parte della donna che sia stata assente in virtù delle disposizioni della presente legge, determina di diritto lo scioglimento, senza eventuale preavviso ed indennità, del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del suo servizio.

ART. 15.

Le lavoratrici delle Imprese industriali, commerciali, del credito e delle assicurazioni private, nonché le impiegate delle aziende agricole, hanno diritto ad una indennità giornaliera pari al 75 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

## DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

Le indennità di cui al precedente comma, sono corrisposte:

a) dalle competenti gestioni dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie, per le lavoratrici per le quali in caso di malattia è dovuta l'indennità relativa dall'Istituto medesimo;

b) direttamente ed a proprio carico, dal datore di lavoro per le lavoratrici che non hanno diritto, in caso di malattia, al trattamento economico da parte dell'Istituto suddetto.

L'indennità giornaliera è corrisposta con gli stessi criteri con cui vengono corrisposte le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

I periodi di malattia determinata da gravidanza o puerperio non sono computabili agli effetti della durata prevista da leggi o da contratti per il trattamento normale di malattia.

Nulla è innovato per il trattamento economico delle dipendenti dagli Uffici e dalle Aziende dello Stato, Regioni, Provincie, Comuni o da altri Enti pubblici.

## ART. 16.

Agli effetti della determinazione della misura delle indennità previste dall'articolo precedente si intende per retribuzione:

a) per quanto riguarda le operaie, la retribuzione media settimanale percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza;

b) per quanto riguarda le impiegate, l'importo totale della retribuzione nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

## ART. 17.

Le indennità di cui all'articolo 15 sono corrisposte anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsto dall'articolo 3, lett. b) e c), che avvengono durante i periodi di interdizione dal lavoro previsti dagli articoli 4 e 5 della presente legge.

## ART. 18.

Alle lavoratrici che si avvalgono della facoltà di cui all'articolo 6 della presente

DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

legge è dovuto il trattamento economico normale stabilito in caso di malattia per il periodo non rientrante in quello di interdizione del lavoro precedente il parto.

ART. 19.

L'aborto spontaneo o terapeutico, escluso quello procurato, è considerato a tutti gli effetti come malattia prodotta dallo stato di gravidanza o di puerperio.

ART. 20.

Fino a quando non sarà provveduto al riordinamento del sistema in atto per i contributi unificati in agricoltura, resta in vigore il trattamento per il caso di parto, previsto dal decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946 n. 212, per le lavoratrici agricole non aventi qualifica impiegatizia.

ART. 21.

A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge cessano di essere corrisposti gli assegni di nuzialità previsti dal regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636. Gli assegni di natalità sono elevati alla misura unica di lire 1.500 indipendentemente dall'ordine di generazione dei figli, in caso di parto.

Sono escluse dal diritto agli assegni predetti le lavoratrici che sono ammesse ai benefici previsti dagli articoli 15 e 18.

ART. 22.

Per la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 15, lettera a) e 18 della presente legge, è dovuto dai datori di lavoro un contributo del 0.30 per cento sulla retribuzione, all'Istituto Nazionale per l'assicurazione malattia, in aggiunta ai contributi previsti dalle tabelle allegate ai decreti legislativi 19 aprile 1946, n. 313 e 31 ottobre 1947, n. 1304 e con l'osservanza delle norme vigenti per il calcolo dei contributi stessi.

Il contributo supplementare di cui al comma precedente può essere modificato con la procedura stabilita per la variazione delle tabelle predette.

Riguardo ai versamenti del contributo alle trasgressioni degli obblighi relativi e a quanto altro concerne il contributo medesimo si applicano le norme relative ai contributi per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

## TITOLO III

## DISPOSIZIONI VARIE E PENALITÀ

## ART. 23.

I benefici previsti dalla presente legge assorbono fino alla concorrenza il trattamento stabilito per il caso di gravidanza, di puerperio e di allattamento da contratti collettivi di lavoro, salvo restando, in caso di condizioni più favorevoli, il maggiore beneficio rispetto ai benefici precedenti.

## ART. 24.

Il certificato medico di gravidanza indica la data presunta del parto e fa stato a tale riguardo, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Le norme occorrenti per la regolamentazione del certificato predetto e dei certificati medici necessari per l'applicazione della presente legge saranno emanate dal regolamento.

## ART. 25.

Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione della presente legge sono esenti da tassa di bollo e registro e devono essere rilasciati senza alcuna spesa.

## ART. 26.

I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni della presente legge sono puniti:

a) con l'ammenda da lire 500 a lire 5000 per ciascuna delle donne addette al lavoro e alle quali si riferisce la contravvenzione per le violazioni agli articoli 3, 4, 5 e nel caso di rifiuto, opposizione od ostacolo all'esercizio del diritto di assenza dal lavoro previsto dall'articolo 6;

b) con l'ammenda da lire 1000 a lire 40.000 per le contravvenzioni agli articoli 2, 7, 8 e 9;

c) con l'ammenda da lire 500 a lire 3000 per le contravvenzioni all'articolo 10 e 11.

## ART. 27.

Dall'entrata in vigore della presente legge è abrogato il regio decreto-legge 22 marzo marzo 1934, n. 654, sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

ART. 28.

Col regolamento che sarà approvato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentito il Consiglio di Stato, saranno emanate le norme occorrenti per l'applicazione della presente legge.

Per le contravvenzioni alle norme del regolamento può essere stabilita nel regolamento stesso la pena dell'ammenda fino a lire 3000.

ART. 29.

La presente legge entra in vigore due mesi dopo la data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*, ad eccezione dell'articolo 22, che entra in vigore dall'inizio del primo periodo di paga successivo alla data predetta.