

CAMERA DEI DEPUTATI N. 37-A

RELAZIONE DELLA XI COMMISSIONE PERMANENTE

(LAVORO - EMIGRAZIONE - COOPERAZIONE - PREVIDENZA
E ASSISTENZA SOCIALE - ASSISTENZA POST-BELLICA
IGIENE E SANITÀ PUBBLICA)

(RELATORE FEDERICI MARIA)

SUL

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)

nella seduta del 2 luglio 1948

Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri

Presentata alla Presidenza il 29 aprile 1950

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il disegno di legge, che l'XI Commissione vi presenta, fu annunciato alla Camera nella seduta del 2 luglio 1948. Per la durata di due anni esso è stato oggetto, in sede di Commissione, di un esame talmente complesso e nella procedura e nell'elaborazione, da non potersi riferire ad altri precedenti. Il desiderio comune a tutti

gli onorevoli commissari di fare una legge veramente rispondente all'obbietto annunziato si è frequentemente urtato contro difficoltà d'ordine economico, che consigliavano un più modesto volume di prestazioni e di servizi, per non aggravare gli oneri sociali imposti alla produzione. Ma la coscienza che ci trovavamo dinanzi a una materia di vivo inte-

resse sociale, già acquisita in pratica in misura più che notevole in molti contratti di lavoro, il desiderio di non creare sperequazioni di trattamento tra lavoratrici per un evento per tutte egualmente pieno di rischi, di preoccupazioni, di trepida attesa, l'esempio della legislazione sociale mondiale, maturata sotto l'influenza delle premesse della Convenzione internazionale di Washington, e soprattutto la profonda reverenza verso la maternità e verso la infanzia ci hanno condotti a rivedere dalla radice il disegno di legge, che era stato inviato per l'esame all'XI Commissione.

Le innovazioni apportate non sono state mai disgiunte da approfonditi studi tecnici ed attuariali, mai private del lume di dati ineccepibili, quanto alla loro esattezza, forniti da uffici competenti, che hanno prontamente messo a disposizione dei commissari, e a ogni loro richiesta, i servizi più idonei e aggiornati.

Tuttavia le innovazioni sono notevoli e portano per conseguenza a un onere ben diverso da quello previsto dal presentatore, onorevole Fanfani, allora Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Ma prima di scendere all'analisi è utile premettere che lo stesso presentatore, dimostrandosi, sin dall'inizio della discussione generale, favorevole all'allargamento del campo di applicazione della legge da lui proposta, allo scopo di includere altre categorie di lavoratrici, dava a vedere di non considerare rigidi gli elementi che componevano il costo del provvedimento da lui predisposto. E di questa circostanza la Commissione ha tenuto il debito conto, nello svolgimento dei lavori. L'impostazione della legge è stata mantenuta nella sua integrità, poiché ci parve che « la protezione fisica della gestante, un adeguato periodo di riposo obbligatorio prima e dopo il parto, il diritto alla conservazione del posto entro limiti da stabilire, le maggiori possibili facilitazioni per l'allattamento materno, l'assistenza ostetrico-sanitaria ed occorrendo ospedaliera, un adeguato trattamento economico durante il periodo di obbligatoria assenza dal lavoro » così come si leggeva nella relazione premessa al disegno di legge n. 37, fosse il perimetro esatto entro il quale in effetto ci si doveva muovere.

Il primo divario tra il proponente e la Commissione si manifestò però quando apparve chiaro che l'impostazione della legge presentata dal Governo portava a un diverso trattamento a seconda delle diverse categorie prese in considerazione, sia per quanto riguar-

dava la tutela economico-giuridica, sia per quanto riguardava la tutela igienico-sanitaria. Riflessi d'ordine sociale, convenienza di disciplinare con l'imperio della legge una materia configurata nei contratti di lavoro con maggiore o minore ampiezza a seconda delle conquiste, conseguite in diversi settori, dalle forze del lavoro, desiderio di andare incontro a quelle categorie che non erano state, non si dice meno favorite, bensì mai prese in considerazione e che si identificavano con le categorie dei più economicamente deboli, ci hanno indotti a considerare non componibile il divario, ed a studiare formulazioni più soddisfacenti perché più eque e più giuste. Vero è che il proponente si richiamava spesso, nella relazione premessa al disegno di legge, alla riforma previdenziale in corso di studio, nella quale sarebbe stato possibile una maggiore estensione e un maggior sviluppo della tutela fisico-economica della maternità, ma non era meno vero che l'elaborazione più ampia della legge veniva già a servire la riforma, indicandole fin da ora certi obiettivi che in nessun caso essa potrebbe mancare di raggiungere.

Ciò premesso, passiamo a illustrare brevemente le differenze più salienti tra i due testi.

Campo di applicazione (art. 1). — Come si è detto precedentemente, il campo di applicazione della legge, rispetto a quello previsto dal progetto governativo, risulta notevolmente ampliato in quanto viene a comprendere anche le lavoratrici dell'agricoltura (salarie, braccianti, compartecipanti, quali che sia la forma di compartecipazione), le lavoratrici a domicilio per conto di terzi, le addette ai servizi domestici, le addette alle società cooperative, anche se socie.

Divieto assoluto d'impiego in lavori faticosi, pericolosi e insalubri (art. 3). — Il divieto d'impiego per il periodo dopo il parto è stato portato da 3 a 7 mesi per il danno che, nei confronti del proprio bambino, la madre stessa può venire a rappresentare in caso di allattamento diretto, quando sia adibita a lavori faticosi, pericolosi e insalubri.

È stato previsto possibile il trasferimento ad altre mansioni della lavoratrice nel periodo per il quale è previsto il detto divieto.

Divieto assoluto d'impiego per qualsiasi lavoro (periodo di interdizione) (art. 4). — Tenuto presente il grado di faticosità, in relazione ai diversi settori di lavoro, nei quali trova impiego la lavoratrice madre, si è creduto opportuno elevare il periodo di sei settimane precedenti la data presunta del parto

a 3 mesi per le addette all'industria e a 8 settimane per le addette ai lavori agricoli. Il periodo di obbligatoria astensione dal lavoro viene elevato per tutte le lavoratrici da 6 a 8 settimane dopo il parto, in considerazione specialmente del neonato al quale non può essere sottratta la madre nei primissimi giorni di vita.

Tutela durante l'allattamento (articoli 7 e 9). — Negli articoli 7 e 9, i miglioramenti apportati, rispetto al testo governativo, mirano alla tutela dei neonati perché risentano il meno possibile dell'assenza delle madri e non siano esposti alla mancanza delle necessarie cure, a cui può farsi indubbiamente risalire oggi l'alta percentuale di mortalità tra i figli delle lavoratrici dipendenti.

Trattamento economico (art. 12 e seguenti). — Per tutte le lavoratrici di cui all'articolo 1, fatta esclusione delle dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, regioni, provincie, comuni e altri enti pubblici, l'indennità giornaliera per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, prevista dal disegno di legge governativo, pari al 75 per cento della retribuzione giornaliera, è stata elevata al 100 per cento della retribuzione per lo stesso periodo.

Le principali ragioni che si adducono a giustificazione di una variante così notevole, che porta di conseguenza a un più elevato costo della legge, sono le seguenti:

1°) l'astensione obbligatoria dal lavoro è una vera e propria coercizione *ex lege* alla quale non può accompagnarsi un danno economico nei confronti della lavoratrice;

2°) la madre lavoratrice verrebbe a perdere un quarto della retribuzione giornaliera nel momento in cui le sue speciali condizioni presentano maggiori bisogni (nutrimento, cure, riposo, spese per sé e per il nascituro);

3°) le condizioni del bilancio delle famiglie dei lavoratori italiani non possono sopportare una decurtazione delle entrate, già modeste, per cui la prima persona ad evadere dagli obblighi della presente legge, verrebbe

ad essere la madre stessa, sotto l'assillo della perdita di una parte della retribuzione.

Copertura degli oneri (art. 22 testo governativo, 19 della Commissione). — La copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge, calcolati nel disegno ministeriale sufficiente con una aliquota di 0,30 per cento sulla retribuzione globale, da versare all'Istituto nazionale per l'assicurazione malattie, sale, nel testo della Commissione, ad un'aliquota di 0,67 per cento.

Ciò si desume dalla tabella che segue, i cui dati sono stati preparati a cura dell'I.N.A.M. su risultanze statistiche sicuramente attendibili.

La Commissione si rende conto del fatto che i vari e successivi miglioramenti, apportati al disegno di legge per la tutela fisico-economica della lavoratrice madre, hanno fatto variare di molto le cifre indicate nel disegno stesso, ma non esita a richiamare l'attenzione degli onorevoli colleghi sulle seguenti ragioni che hanno ispirato il suo operato:

1°) mettendo mano a una legge sociale di tale portata era necessario conformarla ai reali bisogni, alle condizioni di fatto, alle conquiste raggiunte, alle istanze di giustizia nel lavoro del popolo italiano;

2°) una legge sociale, tanto attesa dal popolo italiano, avrebbe in ogni caso dovuto segnare un progresso nei confronti della precedente legislazione sulla stessa materia sia per l'estensione che per la portata economica del provvedimento;

3°) le spese che si incontrano per la tutela della salute del popolo italiano nella parte più preziosa di esso (madri e bambini) sono spese che fruttano nel tempo più di ogni altro investimento.

Molte altre considerazioni in favore dell'accoglimento del testo proposto dalla Commissione saranno espresse nel corso della discussione di questa legge, alla quale le famiglie italiane guardano con fiduciosa aspettativa.

FEDERICI MARIA, *Relatore*.

DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

ONERE ED ALIQUOTA PERCENTUALE DI CONTRIBUTI

CATEGORIE	PAGANTI IL CONTRIBUTO					ESPOSTI AL RISCHIO		Frequenza di natalità
	Numero (migliaia)	Retribuzione giornaliera	Numero di giornate di lavoro annue	Retribuzione annua (in migliaia) (3) × (4)	Ammontare retribuzioni (milioni) (5) × (2)	Numero (migliaia)	Indennità giornaliera media	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Agricoltura	2.026	550	133	73,4	148.708	668	430	0,0522
Commercio	336	817	300	245 -	82.320	104	775	0,0399
Credito	91	1.000	365	365,8	33.288	18	1.000	0,0399
Industria	2.825	976	270	263,5	744.387	857	920	0,0399
Addette ai servizi domestici	661	500	365	182,5	120.632	585	500	0,0190
Lavoranti a domicilio	70	600	270	162 -	11.340	40	600	0,0399
IN COMPLESSO	6.009	—	—	189,8	1.140.675	2.272	693	0,0381

Note. — Nel settore Industria sono stati compresi i lavoratori inquadrati nelle « Maestranze specializzate » ed esclusi quelli delle « Mutue Aziendali ».

Colonne (2) e (7): I dati relativi alle categorie Agricoltura, Commercio, Credito e Industria sono stati desunti dalle risultanze statistiche dell'I. N. A. M. (1948); quelle delle altre due categorie da indagini particolari.

Colonne (3), (4) e (8): Per come sono stati ottenuti i dati vedi capitolo II paragrafo 4 pagine 8 e 9 della relazione.

Colonna (9): Da uno studio del Professore Petrilli in *Rassegna di statistiche del lavoro*, anno 1949, pagina 14.

RELATIVI ALL'INDENNITÀ GIORNALIERA

Numero medio parti nell'anno (migliaia) (7) × (9) 10	NUMERO GIORNATE DA INDENNIZZARE		Costo complessivo per indennità (milioni) (8) × (12) 13	COSTO MEDIO		Aliquota % di contributi (13) × 100 (6) 16	Onere ed aliquota percentuale di contributo relativi all'assistenza di parto delle « Addette ai servizi domestici » (a) 17°
	In media per ciascun parto 11	Nel complesso (migliaia) (11) × (10) 12		per pagante contributo (13) : (2) 14	per esposto al rischio (13) : (7) 15		
34,9	110	3.839	1.650,8	815	2.471	1,110	Numero dei casi di parto (spedalizzati o non) (b) . . . N. 11.100
4,1	110	451	349,5	1.040	3.360	0,425	Costo medio di ciascun caso di parto (c) . L. 10.300
0,7	110	77	77 -	846	4.278	0,231	Costo globale dell'assistenza . . » 114.300.000
34,2	155	5.301	4.876,9	1.726	5.690	0,655	Costo medio per pagante contributo . . . » 173
11,1	110	1.221	610,5	924	1.044	0,506	Costo medio per esposto al rischio » 195
1,6	110	176	105,6	1.509	2.640	0,931	Imponibile (d) . . » 120.632.000.000 Aliquota percentuale 0,095 %
86,6	127,77	11.065	7.670,3	1.276	3.376	0,672	

(a) I lavoratori della categoria in esame non sono assistiti dall'I. N. A. M., è necessario quindi procedere alla valutazione per la assistenza di parto.

(b) (Vedi colonna (10)).

(c) Vedi relazione capitolo 4°, pagina 12.

(d) Vedi colonna (6)

L'aliquota percentuale complessiva tenuto conto anche dell'indennità giornaliera risulta: 0,601 per cento.

DISEGNO DI LEGGE
DEL MINISTERO

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. 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 scadenza del termine per il quale è stato stipulato;

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

DISEGNO DI LEGGE
DELLA COMMISSIONE

TITOLO I

NORME PROTETTIVE

ART. 1.

Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici gestanti e puerpere che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, comprese le lavoratrici dell'agricoltura (salarie, braccianti e partecipanti, quale che sia la forma della compartecipazione), le lavoratrici a domicilio per conto di terzi, le addette ai servizi domestici, nonché a quelle dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, delle Regioni, delle Provincie, dei Comuni e degli altri Enti pubblici e società cooperativistiche, anche se socie di queste ultime, quando da disposizioni legislative e regolamentari sia prescritto un trattamento inferiore a quello stabilito per esse dalla presente legge.

ART. 2.

Le lavoratrici di cui all'articolo 1 non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione del lavoro previsto dall'articolo 4, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

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) in caso di cessazione dell'attività dell'azienda 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 scadenza del termine per il quale è stato stipulato;

d) di rapporto di lavoro domestico inerente alla vita della famiglia dopo il ricovero

DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

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. 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. 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.

della gestante, nel caso che non abbia un proprio domicilio, presso un ente di assistenza alle madri, al compimento del settimo mese.

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. 3.

È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi e ai lavori pericolosi faticosi od insalubri le lavoratrici di cui all'articolo 1 durante la gestazione a partire dalla presentazione del certificato di gravidanza di cui all'articolo 21 della presente legge e per tre mesi dopo il parto, e fino a sette mesi ove provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino.

Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni nel periodo per il quale è previsto il divieto di cui all'articolo 2.

ART. 4.

È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza, se addette all'industria, e durante le otto settimane precedenti il parto se addette ai lavori agricoli; per tutte le altre categorie il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro viene fissato in sei settimane precedenti la data presunta del parto;

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

c) durante otto settimane dopo il parto.

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, per un ulteriore periodo di assenza obbligatoria fino a sei settimane, quando ritiene, sulla base di accertamento medico, che le condizioni di lavoro o ambientali 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.

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. 6.

Le lavoratrici, alle quali è applicabile il divieto di cui all'articolo 4, nel caso di gravi complicanze della gestazione o per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, hanno facoltà di assentarsi dal lavoro dal giorno della presentazione del certificato medico di certa gravidanza, previo controllo dell'Ispettorato del lavoro.

ART. 6-bis.

Alle lavoratrici di cui all'articolo 1 spetta l'assistenza di parto dell'Istituto presso il quale sono assicurate per il trattamento di malattia, anche quando sia stato interrotto il rapporto di lavoro, purché la gravidanza abbia avuto inizio quando tale rapporto era ancora sussistente.

Le lavoratrici gestanti devono essere sottoposte a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'Ispettorato del lavoro.

ART. 7.

Identico.

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 disposizione la camera di allattamento e l'asilo nido di cui all'articolo 9, oppure gli stessi siano ubicati fuori dell'azienda, oppure quando l'orario di inizio e di cessazione del lavoro non consenta di trasportare il bambino nella camera di allattamento o nell'asilo nido.

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

ART. 8.

Identico.

DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

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.

ART. 9.

È fatto obbligo al datore di lavoro di istituire la camera di allattamento e l'asilo nido nelle dipendenze dei locali di lavoro quando nell'azienda siano occupate almeno 50 donne di età compresa fra i 17 e i 50 anni.

Quando nell'azienda il numero delle donne occupate, di cui al comma precedente, è inferiore a 50, il datore di lavoro ha l'obbligo di partecipare all'istituzione e al finanziamento di camere di allattamento e di asili nido gestiti e diretti da Enti assistenziali.

Per il lavoro agricolo nelle zone ove esso si svolge con mano d'opera di braccianti, salariati e compartecipanti, l'Ispettorato del lavoro dispone l'istituzione della camera di allattamento e di asili nido al cui finanziamento hanno l'obbligo di contribuire i datori di lavoro della zona. L'istituzione degli stessi potrà avvenire o nei capoluoghi dei comuni, o nelle frazioni in cui si svolge prevalentemente il lavoro.

ART. 10.

Identico.

ART. 11.

Identico.

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.

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.

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 nell'anzianità di servizio e ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie.

ART. 13.

Identico.

ART. 14.

Identico.

ART. 15.

Fermi restano i migliori trattamenti previsti da disposizioni di legge, regolamenti ed accordi salariali, le lavoratrici di cui all'articolo 1 della presente legge hanno diritto ad una indennità giornaliera pari al cento per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4, 5 e 6 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Le indennità di cui al precedente comma sono corrisposte:

a) dalle competenti gestioni degli Istituti assicuratori presso cui le lavoratrici sono assicurate contro le malattie;

b) dall'apposita gestione istituita dall'I. N. A. M. per le addette ai servizi domestici e le lavoranti a domicilio che non siano già iscritte per l'assicurazione di malattia presso l'I. N. A. M.

DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

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

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

I periodi di assenza per 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 dallo Stato, Regioni, Provincie, Comuni o da altri Enti pubblici.

ART. 16.

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

a) per quanto riguarda le operaie, la regolare retribuzione giornaliera — paga di fatto — per otto ore, compresa la media di cottimo calcolata sull'ultimo periodo di paga precedente all'inizio dell'assenza; per quanto riguarda le lavoratrici agricole la regolare retribuzione giornaliera di otto ore, calcolata su contratti di lavoro delle singole categorie cui le lavoratrici appartengono; per quanto riguarda le lavoranti a domicilio per conto di terzi, la retribuzione media, convenzionale, calcolata su contratto di lavoro di categoria o in mancanza di esso, ragguagliata a quella delle categorie simili; per quanto riguarda le addette ai servizi domestici, la retribuzione media locale accertata attraverso l'Ispettorato del lavoro;

b) per quanto riguarda le impiegate, di cui all'articolo 1, l'importo totale della retribuzione percepito nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Identico.

ART. 17.

Identico.

Soppresso.

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 natalità 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.

ART. 18.

Identico.

Soppresso.

Soppresso.

ART. 19.

Per la copertura degli oneri derivanti dalla applicazione della presente legge, è dovuto dai datori di lavoro un contributo del 0,67 per cento sulla retribuzione spettante a tutti i lavoratori da essi dipendenti all'Istituto nazionale per l'assicurazione malattie, in aggiunta ai contributi previsti dalle tabelle allegate ai decreti legislativi 19 aprile 1946, n. 2136, 31 ottobre 1947, n. 1304, 30 dicembre 1949, n. 1104, e con l'osservanza delle norme vigenti per il calcolo dei contributi stessi.

Identico.

Analogo contributo dovrà essere versato agli altri istituti assicuratori presso cui i datori di lavoro versano i contributi per l'assicurazione di malattia.

Per la copertura degli oneri medesimi di cui alla lettera b) dell'articolo 15, i contributi

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 10.000 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.

sono dovuti dai datori di lavoro all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie.
Identico.

TITOLO III.

DISPOSIZIONI VARIE E PENALITÀ

ART. 20.

Identico.

ART. 21.

Identico.

ART. 22.

Identico.

ART. 23.

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

a) con l'ammenda da lire 5.000 a lire 50.000 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 10.000 a lire 100.000 per le contravvenzioni agli articoli 2, 7, 8 e 9;

c) con l'ammenda da lire 5.000 a lire 30.000 per le contravvenzioni agli articoli 10 e 11.

DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

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.

ART. 24.

Identico.

ART. 25.

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, entro due mesi dalla data di pubblicazione della legge stessa.

Sul regolamento stesso saranno dettate le norme per ottenere il diritto alle prestazioni e il sistema di riscossione dei contributi riferentisi alle categorie delle addette ai servizi domestici e delle lavoranti a domicilio, al presente non iscritte all'assicurazione di malattie.

Per le contravvenzioni alle norme del regolamento può essere stabilita nel regolamento stesso la pena della ammenda fino a lire 30.000.

ART. 26.

Identico.