

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 3922

## DISEGNO DI LEGGE

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

DI CONCERTO COL MINISTRO DI GRAZIA E GIUSTIZIA  
(BOSCO)

E COL MINISTRO DEL TESORO  
(TREMELLONI)

Divieto di licenziamento del personale femminile per causa di matrimonio

*Seduta del 28 giugno 1962*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il presente disegno di legge tende a risolvere nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato la questione a lungo dibattuta delle cosiddette clausole di nubilitato, della cui illiceità, alla luce dei precetti costituzionali (articolo 37), non è più possibile dubitare.

La strumentazione adottata (articolo 1) introduce nella legislazione sul lavoro un principio di notevole portata, in quanto si colpiscono di nullità tutte le clausole di contratti collettivi e individuali e di regolamenti (frequenti nel rapporto di impiego bancario) che comunque prevedono la risoluzione del contratto di lavoro quando la dipendente contragga matrimonio.

Si sancisce, cioè, il principio che la risoluzione del rapporto per causa di matrimonio costituisce atto illecito. Data la estrema difficoltà da parte della prestatrice d'opera di offrire la prova che la risoluzione del rapporto è stata determinata da quella causa, si è posta una presunzione *juris*: che i licenziamenti cioè intimati nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni e un

anno dal seguito matrimonio siano stati determinati da siffatti motivi illeciti.

Il datore di lavoro per altro, non è ammesso a dare qualsiasi prova contraria, ma soltanto a dimostrare che il provvedimento è stato determinato da una causa obiettiva, la quale anche senza assurgere alla giusta causa di risoluzione del rapporto per colpa dell'altra parte, costituisca tuttavia un giusto motivo di recesso nell'interesse aziendale.

La fissazione di un termine entro il quale la presunzione *juris* spiega la sua efficacia, non ha come conseguenza che, decorso il termine stesso, la lavoratrice licenziata per causa di matrimonio rimanga del tutto priva di tutela. In tale ipotesi, infatti, resterà pur sempre salva la possibilità per la prestatrice d'opera, di offrire la prova della causa del licenziamento, non senza contare inoltre, in ordine a tale profilo, l'effetto positivo degli ulteriori controlli possibili sul piano degli accordi intersindacali.

Il secondo articolo del disegno di legge precisa, come conseguenza logica della nullità del licenziamento, che il rapporto di

lavoro non è stato validamente risolto e quindi perdura l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere alla dipendente, illegittimamente allontanata, gli assegni fino alla data della riammissione in servizio.

Naturalmente la stessa illegittimità del comportamento dell'imprenditore rende legittime da parte della lavoratrice le *dimissioni per giusta causa* ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile, con tutti gli effetti che ad esse si ricollegano, in rapporto alle clausole dei contratti collettivi e di quelli individuali.

Le disposizioni sopra riassunte trovano applicazione non solo nei confronti degli imprenditori privati, ma anche degli Enti pubblici e non comportano eccezioni salvo il caso delle lavoratrici domestiche, tenuta presente la particolare natura delle loro prestazioni.

Senonché, il fine sociale di impedire che il rapporto di lavoro sia risolto nei confronti della dipendente che si sposa potrebbe non essere raggiunto pienamente con i divieti e neppure con le sanzioni, per quanto gravi. Si è pertanto ritenuto opportuno di eliminare il principale incentivo al licenziamento costituito dalla tendenza del datore di lavoro, poco scrupoloso, di sottrarsi agli oneri che le leggi sulla tutela della maternità (legge 26 agosto 1950, n. 860) pongono a suo carico.

Che tale incentivo sia operante nella realtà sociale è dimostrato dal fatto che i licenziamenti delle impiegate — la cui retribuzione per i periodi di interruzione del lavoro in seguito a gravidanza, a' sensi della legge e dei contratti collettivi, è a carico del datore di lavoro — sono assai più frequenti di quelli delle operaie.

Si è quindi ritenuto che trasferendo anche tali oneri sul piano mutualistico si tolga il motivo più grave dei licenziamenti.

A tale scopo soccorre nel disegno di legge l'articolo 3 che sostituisce l'attuale articolo 17 della legge 26 agosto 1950, n. 860, e con il quale si generalizza il principio che il trattamento economico dovuto alle lavoratrici madri per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro è corrisposto — per tutte le lavoratrici dipendenti da privati datori di lavoro (apprendiste — operaie — impiegate e dirigenti) — dagli Istituti, Enti o Casse che provvedono all'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Attualmente, infatti, tale principio sussisteva soltanto per le operaie, nei confronti delle quali l'I. N. A. M. era tenuto a corrispondere il trattamento economico di malat-

tia, restando escluse, in linea di massima, le impiegate, nonché tutte le altre lavoratrici assicurate contro le malattie presso enti diversi.

Con l'articolo 4 si provvede alla determinazione dei contributi occorrenti, i quali vengono riprodotti nella identica misura di quelli attualmente previsti dall'articolo 23 della predetta legge n. 860, con le seguenti eccezioni:

a) che il contributo previsto per il settore agricolo non impiegatizio viene determinato in misura capitaria per giornata di lavoro in un ammontare ridotto rispetto a quello risultante dall'applicazione dell'aliquota dello 0,45 per cento, tenuto conto del disposto del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1957, n. 853, tuttora vigente;

b) che vengano considerati anche i contributi occorrenti per la corresponsione del trattamento economico di maternità alle apprendiste, determinandoli nella misura strettamente necessaria di lire 32 settimanali.

Giova a tale riguardo far presente che, in relazione all'età in cui si può svolgere, in base alla legge, il rapporto di apprendistato, la frequenza dei casi di maternità assume degli indici rilevanti e, d'altra parte, nessun maggiore onere, nel complesso, viene a gravare sul datore di lavoro dato che, questo ultimo, per legge, era già tenuto a corrispondere a proprio diretto carico il trattamento in questione.

Per quanto concerne gli Enti di malattia diversi dall'I.N.A.M. tenuti a corrispondere il trattamento in parola, la determinazione dei relativi contributi, richiedendo la valutazione di tali oneri uno studio particolare per molteplici situazioni, viene demandata ad appositi decreti ministeriali da adottarsi in relazione al fabbisogno di ciascuna gestione.

Con lo stesso articolo viene altresì stabilito che le eventuali eccedenze tra il gettito dei contributi dovuti all'I.N.A.M. per il trattamento economico di maternità e il relativo fabbisogno sono devoluti all'assicurazione obbligatoria contro le malattie, con particolare riguardo agli oneri che l'Istituto incontra per i ricoveri in caso di parto, anche eutocico e per le prestazioni sanitarie comunque connesse allo stato di gravidanza e puerperio. In tal senso, del resto, sino ad oggi l'I.N.A.M. ha sempre potuto avvalersi delle eccedenze contributive dell'addizionale per integrare il contributo base.

Inoltre, si deve precisare che la estensione delle attuali aliquote anche alle categorie im-

piegatzie per effetto del loro inserimento nel sistema, non darà eccedenze attive perché la percentuale del personale femminile, e quindi dei casi indennizzabili ai sensi della presente legge, sarà proporzionalmente più rilevante di quella concernente la categoria operaia.

È infine da tener presente che le disposizioni del disegno di legge debbono considerarsi indirettamente integrate da quelle in

materia di contratto a termine, recentemente approvate dal Parlamento. In sostanza, con l'annesso disegno di legge si tende all'attuazione di una norma costituzionale, articolo 37, dandosi altresì pieno compimento sul piano normativo interno, ai principi fissati in tema di protezione della maternità dalla Conferenza internazionale del lavoro (Convenzione n. 103).

## CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

**OSSERVAZIONI E PROPOSTE PER LA DISCIPLINA LEGISLATIVA  
DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO DELLE LAVORATRICI A CAUSA  
DI MATRIMONIO**

(Assemblea, 24 maggio 1962, n. 44/28).

## I. — PREMESSE

In data 15 giugno 1961, il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro pose allo studio il problema del licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio, affidandone la trattazione preliminare alla Commissione per il lavoro, la previdenza sociale e la cooperazione. Del problema vennero individuati i seguenti aspetti:

inserzione della clausola di nubilate nei contratti individuali di lavoro e nei regolamenti di azienda;

recesso unilaterale del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile;

assunzione della lavoratrice con contratto a tempo determinato, non giustificato dalla specialità del rapporto;

assunzione subordinata alla preventiva sottoscrizione di una lettera di dimissioni con data in bianco, che il datore di lavoro si riserva di far valere per la risoluzione del rapporto al momento del matrimonio della lavoratrice.

Per un approfondito esame dei suindicati profili del problema, con riferimento anche alle proposte di legge pendenti avanti la Camera dei Deputati (n. 37 del 20 giugno 1958 presentata dall'onorevole Merlin, n. 1166 del 6 maggio 1959 presentata dall'onorevole Re e n. 2852 presentata il 28 febbraio 1961 dall'onorevole Vittorino Colombo), vennero invitate le organizzazioni delle categorie rappresentate nel Consiglio, a far conoscere il loro orientamento sulle possibili soluzioni ed a trasmettere gli elementi ed i dati di cui fossero in possesso. Fu poi prospettata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale la utilità di una indagine diretta ad accertare, a mezzo degli Uffici del lavoro e della massima occupazione, le diverse situazioni che si determinano per le lavoratrici nubili e per quelle coniugate nei riflessi

della domanda e dell'offerta di lavoro. Inoltre l'Istituto nazionale assicurazione malattie venne invitato a fornire i dati relativi alla entità complessiva dei maggiori oneri che i datori di lavoro di ciascun settore produttivo sostengono per le lavoratrici coniugate e madri, anche in relazione agli obblighi derivanti dalla legge 26 agosto 1950, n. 860.

Sul problema furono altresì interpellati il Ministro dell'industria e del commercio, il Ministro delle partecipazioni statali e l'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Durante i lavori della Commissione, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale dopo aver comunicato le risultanze della indagine richiesta dal Consiglio, ha trasmesso uno schema di disegno di legge sul divieto di licenziamento delle donne per causa di matrimonio, poi approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 18 aprile 1962.

Il disegno di legge è stato esaminato dalla Commissione che ha conferito l'incarico di relatore al consigliere Volontè. Sulla base dello schema elaborato dalla Commissione, l'Assemblea ha formulato le seguenti *Osservazioni e Proposte* ai sensi dell'articolo 8 della legge 5 gennaio 1957, n. 33.

## II. — MOTIVI

1. — Ravvisato il movente principale dei licenziamenti a causa di matrimonio nel maggior costo del lavoro femminile per effetto degli oneri derivanti al datore di lavoro dall'applicazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si è anzitutto discusso se, per un'adeguata soluzione del problema, potesse ritenersi sufficiente una modificazione della citata legge n. 860 nel senso di generalizzare il principio della

mutualizzazione degli oneri di maternità, anche a favore delle lavoratrici che oggi ricevono direttamente dal datore di lavoro la indennità prevista dall'articolo 17 della citata legge n. 860. Ma questa soluzione non è stata accolta dalla maggioranza, la quale, pur essendosi concordemente dichiarata favorevole ad una più larga mutualizzazione degli oneri derivanti dall'applicazione della suindicata legge, ha tuttavia ritenuto la necessità di sancire legislativamente la nullità delle clausole di nubilito e la illiceità di licenziamenti a causa di matrimonio. Al riguardo si è osservato che sia le clausole di nubilito sia i licenziamenti predetti contrastano con i principi fondamentali dell'ordinamento giuridico che assicurano a tutti i cittadini il diritto alla formazione della famiglia e, in particolare, garantiscono alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare.

II. — Il C. N. E. L. è dell'avviso che il disegno di legge predisposto dal Governo possa essere, nei suoi principi essenziali, condiviso, poiché appare idoneo a conseguire gli scopi a cui tende, secondo gli stessi orientamenti indicati da questo Consiglio. Esso, invero, non si limita a colpire di nullità le clausole di nubilito ed i licenziamenti per matrimonio, ma tende a rimuovere le cause del fenomeno mediante il trasferimento degli oneri, previsti dalla legge sulla tutela della maternità, ad enti mutualistici.

Poiché il titolo del disegno di legge non riflette compiutamente la materia disciplinata, sembra opportuno integrarlo con le parole « e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860 ».

Passando all'esame delle singole disposizioni dello schema, il Consiglio osserva quanto segue.

Nel primo comma dell'articolo 1, che prevede la nullità delle clausole di nubilito, è opportuno precisare che esse, oltre che nulle, si debbono avere per non apposte. Invero, poiché la clausola opera come condizione risolutiva ed incide sull'efficacia dell'intero rapporto contrattuale, potrebbe dubitarsi che la sua illiceità, ai sensi dell'articolo 1354 del Codice civile, travolga l'intero contratto, con la conseguenza che, salvi i diritti derivanti dalle prestazioni già eseguite, la nullità colpirebbe il negozio e non soltanto la condizione illecita. Si suggerisce quindi di aggiungere, alla fine del primo

comma, le parole « e si hanno per non apposte ».

Nei commi primo e secondo, ad evitare ogni dubbio interpretativo, è opportuno specificare che la risoluzione del rapporto di lavoro ed i licenziamenti riguardano esclusivamente le lavoratrici. Con tale precisazione la maggioranza del Consiglio ha inteso respingere l'interpretazione sostenuta da qualche Consigliere, nel senso che la mancata specificazione dei destinatari dei licenziamenti nel secondo comma rivelerebbe l'intendimento del legislatore di porre un'affermazione di principio in ordine alla inammissibilità del matrimonio come causa di licenziamento nei confronti di tutti i lavoratori.

La disposizione del terzo comma stabilisce una presunzione di licenziamento per causa di matrimonio allo scopo di esonerare la lavoratrice dall'onere della prova. Al riguardo si osserva che la prova contraria imposta al datore di lavoro per vincere l'anzidetta presunzione, dovrebbe avere ad oggetto, per una esigenza di maggiore determinatezza, anziché un qualsiasi « giusto motivo », solo le ipotesi previste dalle lettere a), b), c) del II comma dell'articolo 3 della legge n. 860 del 1950 e cioè:

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

b) cessazione dell'attività della azienda cui essa è addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Alcuni consiglieri hanno però rilevato che la limitazione della facoltà di licenziamento alle sole ipotesi previste dalla citata legge, in considerazione sia dello stato fisiologico della lavoratrice madre sia del primo periodo di vita del neonato, possa apparire eccessiva ed alterare a favore delle lavoratrici il principio della parità di trattamento tra tutti i lavoratori. Ma il Consiglio ha ritenuto che la modifica sia opportuna poiché il disegno di legge in esame è destinato ad integrare la disciplina prevista dalla citata legge n. 860.

In ordine alla dichiarata nullità dei licenziamenti a causa di matrimonio, sembra che non sia stato adeguatamente tenuto presente un particolare aspetto del problema, quello dei licenziamenti adottati sotto l'apparente forma di dimissioni spontanee, i quali rappresentano anch'essi un mezzo per eludere l'osservanza dei principi generali dian-

zi ricordati. Poiché risulta dalle esperite indagini che il ricorso a tale espediente assume una notevole frequenza, pare necessario, per una più completa tutela delle lavoratrici, colpire espressamente di nullità anche i licenziamenti in tal modo attuati. A questo fine si propone di aggiungere una disposizione all'articolo 1, così formulata: « Sono inoltre nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al terzo comma, salvo che siano dalla medesima confermate all'Ufficio del lavoro ».

La Commissione aveva proposto che la durata del termine, entro il quale opera la pre-sunzione di licenziamento per causa di matrimonio, decorresse dal giorno della prima richiesta delle pubblicazioni fino a 18 mesi dopo la celebrazione del matrimonio senza la possibilità di ulteriori rinvii. Il Consiglio, per altro, ha ritenuto di tener ferma la formulazione del disegno di legge, nella considerazione che l'anzidetto periodo, intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio, sia sufficiente ad assicurare un'adeguata tutela delle lavoratrici.

Per quanto riguarda l'articolo 2, alcuni consiglieri hanno suggerito di precisare nel primo comma che la retribuzione da corrispondere alla lavoratrice allontanata dal lavoro non possa superare il danno effettivamente subito e che, quindi, ove nel frattempo essa abbia trovato altra occupazione, il risarcimento debba essere limitato alla somma in meno percepita. Ma tale preoccupazione non è stata condivisa dalla maggioranza. Nel secondo comma dell'articolo 2 conviene sostituire il termine « retribuzione » alla parola « assegni », che potrebbe dar luogo a dubbi interpretativi.

La prima parte del quarto comma dello stesso articolo può essere, per maggior chiarezza, così formulata: « Le disposizioni precedenti si applicano alle lavoratrici dipendenti da imprese o enti privati e pubblici ». Il Consiglio ritiene inoltre che la esclusione dal divieto di licenziamento, prevista dal medesimo comma limitatamente alle lavoratrici addette ai servizi familiari e domestici, debba estendersi anche alle braccianti e compartecipanti occasionali ed eccezionali in agricoltura, di cui ai nn. 3 e 4 del primo comma dell'articolo 22 della legge n. 860, in considerazione dell'assoluta precarietà di tali rapporti di lavoro. Esprime anzi l'avviso che non sia opportuno limitare l'esclusione ai casi suindicati, in quanto per alcune particolari categorie possono prospettarsi serie ed

obiettive difficoltà di applicazione delle disposizioni in esame. Ad evitare che tale inconveniente induca ad adottare diversi espedienti che finirebbero col danneggiare non meno gravemente le lavoratrici, si suggerisce di prevedere la facoltà di emanare, mediante decreti del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, norme dirette ad estendere ad altre determinate categorie, per le quali il matrimonio costituisca impedimento alla normale prosecuzione del rapporto di lavoro, esclusioni già previste dalla emananda legge.

Nell'articolo 3, che modifica l'articolo 17 della legge n. 860, devono essere fatte salve espressamente le clausole dei contratti collettivi più favorevoli alle lavoratrici ed in particolare quelle che prevedono la corresponsione di una indennità giornaliera superiore a quella dell'80 per cento stabilita dalla legge. In questo caso, la differenza oltre tale percentuale dovrà far carico direttamente al datore di lavoro.

In ordine al medesimo articolo si ritiene che la riprodotta disposizione dell'ultimo comma dell'articolo 17 vada modificata nel senso di non escludere dalla disciplina prevista nei commi precedenti, le dipendenti dagli enti pubblici diversi dallo Stato (economici e non economici). Alcuni consiglieri, dichiarando di non opporsi alla proposta modifica dell'articolo 17 della legge 26 agosto 1950, n. 860, hanno espresso il voto che il problema del finanziamento della previdenza e dell'assistenza sociale venga quanto prima globalmente affrontato per giungere ad una soluzione informata a criteri di solidarietà generale.

Sull'articolo 4 si osserva che è stata omessa l'espressa determinazione del contributo percentuale a carico dei datori di lavoro relativamente alla retribuzione delle lavoratrici con qualifica di « impiegate » in agricoltura. Con riferimento poi agli oneri derivanti dall'applicazione, per gli apprendisti artigiani, delle nuove disposizioni, alcuni consiglieri hanno proposto che i relativi contributi siano integralmente a carico del Fondo per l'addestramento professionale in armonia a quanto previsto, in generale, dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, sulla disciplina dell'apprendistato. A tal proposito la maggioranza del Consiglio, pur accettando in via di principio tale proposta, ha ritenuto che essa non sia, nell'attuale situazione, concretamente realizzabile, mentre alcuni consiglieri hanno obiettato che la questione del reperimento dei

fondi necessari esuli dal campo delle valutazioni da farsi in questa sede.

III. — Il disegno di legge non prevede l'ipotesi di assunzione della lavoratrice con contratto a termine non giustificato dalla specialità del rapporto. Dal punto di vista generale tale aspetto del problema è implicitamente risolto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, concernente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Va osservato per altro che la citata legge consente la stipulazione di contratti a tempo determinato, oltre che nelle ipotesi eccezionali previste per tutti i lavoratori, anche per il personale che esplica funzioni direttive e per i salariati fissi dell'agricoltura: sicché, nei confronti delle lavoratrici di queste ultime due categorie, che pur rientrano nella sfera d'applicazione della emananda legge, il contratto a tempo determinato potrebbe essere utilizzato per l'allontanamento dal lavoro alla scadenza del termine nel caso di sopraggiunto matrimonio.

Per quanto non sia strettamente pertinente alla materia del disegno di legge in esame, un caso particolare ha richiamato, in sede di discussione preliminare, l'attenzione della Commissione: quello, di cui si è avuta notizia attraverso le indagini compiute dalle organizzazioni interessate del licenziamento o delle dimissioni del marito della lavoratrice, quando entrambi siano dipendenti dal medesimo datore di lavoro. Essendosi rilevato che tale licenziamento, sia pure indirettamente, può costituire per la lavoratrice una remora a contrarre matrimonio, la Commissione ha auspicato che il problema possa essere adeguatamente risolto.

Il Consiglio ha altresì considerato che le eventuali eccedenze tra il gettito dei contributi ed il fabbisogno per le prestazioni assistenziali per le lavoratrici madri dovrebbero più opportunamente essere destinate all'aumento della misura dell'indennità ovvero ad una maggiore estensione delle prestazioni sanitarie, in particolare mediante un più frequente ricovero ospedaliero delle assistite. Con tali eccedenze, si dovrebbero, altresì, aumentare congruamente le indennità spettanti, ai sensi dell'articolo 22 della legge n. 860, alle lavoratrici del settore agricolo. Sotto un diverso profilo potrebbe esaminarsi se non sia più conveniente attuare, nel caso di eccedenze, una diminuzione percentuale delle contribuzioni a carico dei datori di lavoro, anche per ridurre al minimo le infrazioni alla legge.

### III. — CONCLUSIONI

#### IL CONSIGLIO

pronunciandosi favorevolmente sul disegno di legge, formula le seguenti osservazioni e proposte:

1°) Il titolo del disegno di legge va così modificato: « Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860 ».

2°) Nel primo comma dell'articolo 1, oltre a prevedersi la nullità delle clausole di nubilito, deve essere precisato che esse « si hanno per non apposte ».

3°) I commi primo e secondo dell'articolo 1 vanno modificati con la suggerita precisazione che i licenziamenti e la risoluzione del rapporto di lavoro riguardano esclusivamente le lavoratrici. Conseguentemente le due disposizioni possono essere così formulate: « Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi o in regolamenti, che prevedano, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte. Sono del pari nulli i licenziamenti delle lavoratrici attuati a causa di matrimonio ».

4°) Nell'articolo 1 va aggiunta la seguente disposizione (quarto comma): « Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo dianzi stabilito, è stato effettuato, non a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b), c) del 2° comma dell'articolo 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860 ». Va conseguentemente soppressa l'ultima parte del terzo comma: « salvo che il datore di lavoro dimostri la esistenza di un giusto motivo ».

5°) Lo stesso articolo 1 va integrato con la seguente disposizione (5° comma): « Sono inoltre nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al terzo comma, salvo che non siano dalla medesima confermate all'Ufficio del lavoro ».

6°) Nel secondo comma dell'articolo 2, al termine « assegni » va sostituito quello « retribuzioni ».

7°) Per maggiore chiarezza la norma del terzo comma dell'articolo 2 può essere collegata alla disposizione del comma precedente con l'espressione « a tale scopo ».

8°) L'ultimo comma dell'articolo 2 va formulato come segue: « Le disposizioni precedenti si applicano alle lavoratrici dipendenti da imprese o enti privati e pubblici.

Ne sono escluse le lavoratrici addette ai servizi familiari e domestici, le braccianti e compartecipanti occasionali od eccezionali di cui ai nn. 3 e 4 dell'articolo 22 della legge 26 agosto 1950, n. 860, nonché le altre particolari categorie, da stabilirsi con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, per le quali il matrimonio costituisca impedimento alla normale prosecuzione del rapporto di lavoro ».

9°) Il trattamento delle lavoratrici di cui ai nn. 1 e 2 della legge 26 agosto 1950, n. 860, va equiparato a quello delle lavoratrici del settore industriale, fermo il criterio della indennità stabilita in misura unica.

10°) Nell'articolo 3 del disegno di legge devono essere fatte salve le clausole dei contratti collettivi più favorevoli alle lavoratrici, in particolare quelle che prevedono per la lavoratrice madre la corresponsione di una indennità superiore a quella prevista dalla legge n. 860 del 1950. La differenza oltre

tale percentuale deve far carico direttamente al datore di lavoro.

11°) Nell'articolo 4 non è espressamente determinata la aliquota del contributo a carico dei datori di lavoro per quanto riguarda la retribuzione delle lavoratrici con qualifica di « Impiegate » in agricoltura.

#### IL CONSIGLIO

rivolge, inoltre, le seguenti raccomandazioni:

a) che le eventuali eccedenze tra il gettito dei contributi ed il fabbisogno per le prestazioni assistenziali alle lavoratrici madri vengano eliminate attraverso una riduzione delle contribuzioni, o assorbite mediante l'aumento della misura della indennità ovvero con una maggiore estensione delle prestazioni sanitarie ed in particolare dei ricoveri ospedalieri;

b) che vengano opportunamente aumentate le indennità previste dall'articolo 22 della legge n. 860 del 1950, a favore delle lavoratrici del settore agricolo.

*Il Presidente del C. N. E. L.*

CAMPILLI

*Il Relatore*

VOLONTÉ

*Il Consigliere Segretario*

VANNI



## DISEGNO DI LEGGE

## ART. 1.

Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza del matrimonio della lavoratrice sono nulle.

Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio, salvo che il datore di lavoro dimostri l'esistenza di un giusto motivo.

## ART. 2.

La nullità dei licenziamenti di cui all'articolo 1 importa la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione normale sino al giorno della riammissione in servizio.

La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione degli assegni fino alla data del recesso.

Il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici.

## ART. 3.

L'articolo 17 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

*Art. 17.* — « Le lavoratrici dipendenti da privati datori di lavoro, salvo i particolari trattamenti previsti per talune categorie dagli articoli successivi, hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 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) dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie, per le lavoratrici non considerate dalla successiva lettera b);

b) dagli altri Istituti, Enti o Casse che provvedono alla assicurazione obbligatoria contro le malattie, per le lavoratrici ad essi iscritte.

L'indennità giornaliera è corrisposta con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle 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, da regolamenti 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. 4.

L'articolo 23 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

*Articolo 23.* — « Per la copertura degli oneri derivanti dalla applicazione degli articoli 17 e 22 della presente legge è dovuto dai datori di lavoro agli Istituti, Enti o Casse tenuti, secondo la rispettiva competenza, ai sensi degli articoli stessi, a corrispondere il trattamento economico di maternità, un contributo supplementare sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

1°) per quelli rientranti, ai sensi dell'articolo 17, lettera a) e dell'articolo 22, nella competenza dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie:

a) dello 0,53 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria;

b) dello 0,31 per cento sulla retribuzione per il settore del commercio;

c) dello 0,20 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;

d) di lire 2,43 per ogni giornata di uomo e di lire 1,95 per ogni giornata di donna o ragazzo per i salariati fissi; di lire 2,95 per ogni giornata di uomo e di lire 2,32 per ogni giornata di donna o ragazzo per i giornalieri di campagna e compartecipanti per il settore dell'agricoltura;

e) di lire 32 settimanali per gli apprendisti di qualunque categoria o settore.

Per quelli non rientranti in nessuno dei settori o categorie di cui alle precedenti lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)* l'appartenenza ad uno dei settori o categorie predetti è determinata con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

2°) Per quelli rientranti nella competenza degli Istituti, Enti o Casse di cui all'articolo 17, lettera *b)* il contributo sarà determinato con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale di concerto con il Ministro per il tesoro, in relazione al fabbisogno derivante a ciascuna gestione dalla erogazione della indennità giornaliera di cui al precedente articolo 17.

Riguardo al versamento del contributo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano, salvo quanto disposto al comma successivo, le norme relative ai contributi per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Il contributo di cui alla lettera *d)* è dovuto per ogni giornata di lavoro accertata ai fini dei contributi unificati in agricoltura di cui al decreto-legge 28 novembre 1938, n. 2138, ed è riscosso unitamente ai contributi predetti.

Le eventuali eccedenze fra il gettito dei contributi previsti al precedente n. 1°) ed il fabbisogno per le prestazioni economiche di cui agli articoli 17 e 22 saranno devolute all'assicurazione obbligatoria contro le malattie gestita dall'I.N.A.M. con particolare riguardo agli oneri sostenuti dall'Istituto stesso per i ricoveri in caso di parto, anche eutocico, e per le prestazioni sanitarie comunque connesse allo stato di gravidanza e puerperio.

#### ART. 5.

Sono abrogati l'ultimo comma dell'articolo 26 e l'ultimo comma dell'articolo 33 del decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568, nonché ogni altra disposizione contraria o incompatibile con quelle della presente legge.