

# CAMERA DEI DEPUTATI

N. 359

## PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa dei Deputati PAZZAGLIA, ROBERTI, FRANCHI

Presentata il 29 agosto 1968

Modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e degli asili nido

ONOREVOLI COLLEGHI! — Nell'ampio problema della tutela della maternità e dell'infanzia che tutti gli Stati moderni si pongono e si sono posti elevando la sua risoluzione a loro compito ed impegno — così pure lo Stato italiano con l'articolo 31 della Costituzione — è inserito il problema specifico della tutela della lavoratrice madre che ha impegnato sin da epoca remota giuristi, sindacalisti, clinici e legislatori interni, nonché i più alti consessi internazionali. La stessa OIL nelle sessioni del 1965 e 1966 ha fatto del problema del lavoro della donna in un mondo in evoluzione uno dei suoi temi fondamentali di discussione, con riferimento particolare alla lavoratrice madre.

Una ristrutturazione integrale della legge in questa materia, anche in considerazione della situazione legislativa interna degli altri Paesi comunitari e del necessario avvicinamento delle singole legislazioni, quale presupposto della loro unificazione, come è negli obiettivi del Trattato di Roma, è compito che dovrà essere affrontato dal legislatore in un futuro che ci auguriamo non lontano.

Una siffatta ristrutturazione, che richiederà la soluzione di vari problemi di ordine economico, di ordine sociale, di organizzazione e di instaurazione di servizi sociali, di creazione di infrastrutture, non può infatti per il presente avere una sua prospettiva di attuazione globale in breve termine.

La proposta che presentiamo non si pone, quindi, questo compito globale, ma indica delle esigenze di fondo che vanno con urgenza affrontate per eliminare sperequazioni ed ingiustizie fiorite all'ombra della legge n. 860, al fine di ricomporre il tessuto connettivo di tale legge almeno sotto alcuni aspetti.

Il problema degli asili nido non è stato toccato nella sua impostazione nella proposta che presentiamo in quanto esso rappresenta un problema di carattere generale che va riesaminato anche in funzione di un potenziamento dell'ONMI che, a nostro avviso, deve restare uno dei pilastri della futura completa riforma della legislazione che tutela la maternità in generale e quella delle lavoratrici in particolare.

In attesa di tale riforma sono state da noi proposte alcune modifiche che riteniamo indispensabili e che ci auguriamo favorevoli al conseguimento dell'interesse generale dello Stato, quale la tutela fisica della gestante e del concepito, della lavoratrice madre e del bambino e l'interesse individuale della madre a non veder compromesse le sue possibilità di lavoro.

A) *Il campo di applicazione della legge.*

Una prima modifica vuole introdurre la presente proposta: l'estensione del campo di applicazione della legge alle lavoratrici auto-

nome, sia pure, per il momento, limitatamente a determinati aspetti.

L'articolo 35 della Costituzione italiana recita testualmente: « La Repubblica italiana tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni ».

La tutela del lavoro, quindi, deve avere per obiettivo e per destinatari non solo i lavoratori dipendenti, ma tutto il lavoro: « il lavoro in tutte le sue forme ».

Che il primo comma dell'articolo 35 della Costituzione voglia riferirsi non a tutte le forme di lavoro subordinato, ma a tutte le forme di lavoro in genere, e quindi anche al lavoro autonomo, è dimostrato dalla dinamica delle assicurazioni sociali che progressivamente sono state estese a varie categorie di lavoratori autonomi: coltivatori diretti, mezzadri, coloni, artigiani, commercianti.

Riteniamo, quindi, doveroso che in ottemperanza alla norma costituzionale venga estesa la tutela di maternità anche alle lavoratrici autonome, che nel regime della precedente legge n. 860 non venivano prese in considerazione.

Tale esclusione va senza dubbio attribuita alla difficoltà di attuare, per le lavoratrici autonome, un sistema completo che tenga conto anche della persona fisica della lavoratrice.

Ma è estremamente agevole rendersi conto che è molto difficile garantire il rispetto di tali norme quando chi dovrebbe non adibire al lavoro la lavoratrice od usare opportune cautele è il più delle volte la lavoratrice stessa od un suo familiare e quando gli organi di vigilanza e controllo in tale materia non hanno la possibilità materiale di svolgere il loro compito nemmeno nei confronti del lavoro subordinato.

Una futura riforma potrà affrontare questi problemi con strumenti e mezzi diversi; nell'attesa ci limitiamo a proporre per le lavoratrici autonome un trattamento economico *una tantum* e l'applicazione delle norme di assistenza sanitaria prevista dalla vigente legge modificata.

Riteniamo infatti che comunque la gestazione e la maternità producano nella sfera economica delle lavoratrici autonome una notevole depressione del reddito, oltre ad un aumento di spese. Ciò rende indispensabile fronteggiare le conseguenze dell'evento di maternità attraverso il sistema della mutualità e l'intervento dello Stato, come già in atto in molti paesi civili.

#### B) *Astensione obbligatoria dal lavoro.*

La legge n. 860 all'articolo 5 mentre fissava una misura unica per la durata dell'astensione obbligatoria dopo il parto, graduava tale misura in relazione ai diversi settori per l'astensione obbligatoria ante parto.

Tale discriminazione, invero non corrispondente alle modalità di svolgimento ed alla gravosità del lavoro, prevedeva un periodo di tre mesi di astensione obbligatoria per le addette all'industria, di otto settimane, per le addette all'agricoltura e di sei settimane per tutti gli altri settori.

La distinzione anzidetta appare a chiunque artificiosa, ingiusta ed illogica e lascia aperto il problema per quanto riguarda questo aspetto.

Il documento che presentiamo propone una misura unica di astensione ante parto che deve valere per tutti i settori (comprese le pubbliche dipendenti) quando ragioni oggettive non consiglino come opportuna una misura diversa. La proposta indica come strumenti per la fissazione di tali deroghe i contratti collettivi, demandando alla trattazione responsabile dei sindacati la indicazione di limiti diversi per lavori che si svolgono con modalità particolari.

Il problema dell'astensione obbligatoria ante parto è stato da noi posto anche sotto il profilo della sua anticipazione per la impossibilità di adibire la lavoratrice gestante a mansioni più confacenti al suo stato.

La proposta che presentiamo completa, infatti, il disposto dell'articolo 6 della legge n. 860 in base al quale l'Ispettorato può anticipare l'astensione obbligatoria dal lavoro di sei settimane quando le condizioni del lavoro possono pregiudicare la salute della madre e del bambino.

In conclusione l'astensione obbligatoria normale si articola secondo l'articolo 5, salvo le misure diverse che potranno essere fissate dai contratti collettivi. Esistono però, al di fuori di tale disposto, due possibilità di anticipazione dell'astensione obbligatoria: una inerente all'impossibilità di impiego in altre mansioni più confacenti allo stato della lavoratrice, l'altra inerente all'influenza dell'ambiente e del lavoro sullo svolgimento della gravidanza della gestante. Mentre per la prima anticipazione non si propongono limiti, per la seconda resta fissato il limite di 6 settimane previsto dalla legge n. 860.

Sempre sul tema dell'astensione obbligatoria il documento che presentiamo propone una diversa distribuzione dei cinque mesi che

spettano, secondo la modifica, alle lavoratrici, come misura minima. Viene proposto infatti che l'astensione post parto venga fissata in tre mesi per consentire alla madre di ritornare al lavoro quando il bambino è entrato nella fase della alimentazione integrata e quindi con una maggiore serenità per quanto riguarda l'alimentazione del bambino.

L'assegnazione di un più lungo periodo dopo il parto trova la sua convalida nel fatto che in caso di lavorazioni particolari il periodo ante parto può essere determinato in misura più lunga attraverso i contratti collettivi.

#### C) *Astensione facoltativa.*

Complementare al periodo dell'astensione obbligatoria è quello dell'astensione facoltativa.

Da molte parti si è sostenuto la necessità di estendere in misura varia tale periodo collegando tale impostazione alla necessità che la madre nel primo periodo di vita del bambino gli sia quanto più possibile vicino per dargli la migliore amorevole assistenza.

Esistono però, a nostro avviso, motivi seri che consigliano di non alterare la misura attuale dell'astensione facoltativa consentita dalla legge n. 860. L'assenza dal lavoro per lunghi periodi produce infatti fenomeni di disadattamento professionale piuttosto rilevanti che si ripercuotono fatalmente sulle possibilità di lavoro e sulla possibilità di carriera.

È chiaro che il problema lavoratrice-madre-bambino è un problema delicatissimo con implicazioni varie, da quelle di ordine assistenziale a quelle di ordine pedagogico; purtroppo le condizioni attuali della società italiana non consentono ancora al legislatore di far sue tutte le preoccupazioni ed i problemi della lavoratrice-madre, ma soltanto qualcuno.

La proposta che presentiamo a modifica aggiuntiva dell'astensione facoltativa tiene conto di particolari episodi durante i quali è opportuno che la madre abbia facoltà di assentarsi dal lavoro, con qualche prospettiva condizionata di indennizzo: le malattie del bambino al di sotto dei due anni.

La proposta che avanziamo mira infatti a consentire alla lavoratrice, durante i primi due anni di vita del bambino di assentarsi quando egli venga ad ammalarsi, con la specificazione che tali assenze verranno indennizzate con indennità pari a quella di malattia solo quando la malattia superi i 15 gior-

ni. Con ciò non solo si viene incontro alla esigenza materna di assistere il bambino ammalato in tenera età, ma si ottiene il risultato di non impegnare nel lavoro donne in stato di preoccupazione e di ansia che concurrebbero certo, specie in talune attività ed in taluni settori ad aumentare l'incidenza degli infortuni che come si sa oltre ad essere determinati normalmente dalla pericolosità del lavoro sono molto spesso determinati da imperizia, distrazione, preoccupazione, ecc.

La proposta da noi avanzata prospetta però un'altra ipotesi indennizzabile con indennità pari a quella di malattia. Tale ipotesi si realizza nel caso di attestazione di presunta gravidanza o quanto meno di alterazione organica a seguito di analisi eseguite da gabinetti dell'INAM o di altri Istituti a ciò autorizzati sempre che l'Ispettorato del lavoro attraverso suoi medici riconosca che il lavoro svolto dalla lavoratrice possa pregiudicare il normale svolgimento della gravidanza.

In questo caso si propone che a richiesta della lavoratrice possa esservi la concessione di un periodo di assenza facoltativa di non oltre tre mesi con indennità pari a quella di malattia.

#### D) *Assistenza sanitaria e camere di allattamento.*

Altra innovazione alle norme del Titolo I della legge n. 860 è costituita dalla inclusione dell'assistenza ospedaliera anche per il parto normale, nell'assistenza sanitaria dovuta alle lavoratrici madri e dalla subordinazione dell'obbligo del datore di lavoro di istituire camere di allattamento alla richiesta che ne facciano almeno 5 lavoratrici in condizioni di usufruirne.

#### E) *Il divieto di licenziamento.*

In aggiunta a quanto disposto dall'articolo 3 della legge n. 860 la proposta che presentiamo contempla la possibilità del ripristino del rapporto di lavoro qualora la lavoratrice licenziata, entro 90 giorni dal licenziamento, esibisca un regolare certificato attestante l'esistenza dello stato di gravidanza all'epoca del licenziamento.

L'obiettivo di questa norma è quello di tutelare la lavoratrice licenziata in fase incipiente di gestazione, la quale non poteva produrre elementi di assoluta certezza all'epoca del licenziamento e che quindi risulterebbe danneggiata dalla impossibilità di produrre una certificazione successiva. Tale possibilità

era prevista anche dall'articolo 13 del regolamento alla legge n. 860 dichiarato però illegittimo per aver introdotto un istituto estraneo alla legge.

Il nostro documento ripropone tale possibilità respingendo però quella parte dell'articolo 13 del regolamento alla legge n. 860 che prevedeva la possibilità del ripristino a seguito di presentazione di certificato di nascita del bambino in epoca anteriore al licenziamento. Poiché tale disposizione favorirebbe l'occultamento dello stato di gravidanza violando una legge che tutela un interesse pubblico, il ripristino sotto questo profilo non viene da noi proposto anzi viene da noi sottolineato l'obbligo della lavoratrice di esibire la prescritta certificazione di gravidanza non oltre il quinto mese, pena la decadenza dalla indennità di maternità.

F) *Mutualizzazione delle ore di riposo per allattamento.*

Altra innovazione che noi proponiamo è la mutualizzazione della retribuzione delle ore di riposo per allattamento, attualmente a carico del datore di lavoro da cui la lavoratrice dipende. In conseguenza di ciò il datore verrà rimborsato dall'ente assicuratore di malattia, dai fondi di gestione di maternità, di quanto economicamente corrisposto per ore di riposo per allattamento.

G) *Tutela economica.*

La nostra proposta ha voluto adottare un sistema unico di trattamento economico per tutte le lavoratrici dipendenti, per talune delle quali (agricole non impiegate, lavoranti a domicilio alle dipendenze di terzi, addette ai servizi domestici) veniva previsto nel regime della legge n. 860 un sistema di indennizzo *una tantum*. Il documento, pertanto, per tali categorie, in deroga a quanto stabilito per la identificazione della retribuzione ai fini del calcolo della indennità giornaliera in genere, indica i vari criteri per la individuazione della retribuzione media giornaliera e quindi per la indennità giornaliera per le categorie che passano dal regime della indennità *una tantum* a quello della indennità giornaliera.

La proposta si preoccupa anche di garantire la indennità alle lavoratrici che all'inizio del periodo di astensione obbligatoria si trovino sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, oppure disoccupate quando non siano trascorsi più di 60 giorni fra il fatto abo-

litivo della capacità di guadagno e l'inizio dell'astensione obbligatoria.

È evidente che tale disposizione vuole tutelare il lavoro stagionale da un lato e intervenire a favore di lavoratrici gestanti vittime della perdurante crisi economica.

H) *Tutela delle lavoratrici autonome.*

Ferma restando la impossibilità, almeno nel momento attuale, di poter istituire un sistema idoneo per la tutela fisica delle lavoratrici autonome, la proposta indica come sistema di trattamento economico quello della indennità *una tantum*.

Mentre da qualche parte si è artificialmente tentato di individuare una misura di reddito giornaliero o addirittura di applicare ad esse un criterio di salario medio desunto dai contratti delle categorie dipendenti similari, noi riteniamo che possa per tali categorie proporsi il sistema di indennizzo *una tantum* agganciato ad un sistema di adeguamento come quello previsto dal testo unico infortuni del 1965 per la riliquidazione delle rendite da infortunio. Tali assegni dovranno venire erogati dalle Casse di malattia presso le quali le lavoratrici saranno assicurate anche per la maternità.

I) *Finanziamento.*

Da più parti si sono fatte proposte diverse tendenti o ad intaccare il fondo della Cassa assegni familiari o ad inasprire la contribuzione gravante sui datori di lavoro.

Abbiamo ritenuto opportuno che i maggiori oneri derivanti dalla applicazione della legge modificata non abbiano a gravare ulteriormente sulla produzione che deve affrontare confronti competitivi sul piano comunitario. D'altro canto riteniamo che il carattere sociale dell'evento che la legislazione intende tutelare debba chiamare responsabilmente lo Stato a partecipare alla copertura della spesa come del resto avviene in tutti i paesi della CEE.

Il Governo deve pertanto impegnarsi, a disporre tale copertura non solo per le lavoratrici dipendenti ma anche per quelle autonome le quali ultime sono, peraltro, come per le altre assicurazioni, partecipi della spesa.

Non potrebbe parlarsi infatti di legge sociale ove lo Stato non intervenisse anche finanziariamente a contribuire alla sua attuazione.

Il presente documento ha lasciato pertanto inalterata la parte della legge n. 860 ancora

valida sottolineando la natura sociale dell'evento di maternità e l'impegno responsabile che lo Stato deve assumere per tutelarlo in maniera sufficiente, dignitosa e civile.

## DESCRIZIONE DEGLI ARTICOLI.

La presente proposta consta di 19 articoli con i quali si apportano modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860.

*Articolo 1.* — Sostituendo l'articolo 2 della legge n. 860 inserisce nel campo di applicazione le lavoratrici autonome: coltivatrici dirette, mezzadre, colone, artigiane e commercianti alle quali il Titolo III conferisce il trattamento economico e l'articolo 8 la tutela sanitaria. L'articolo prevede l'estensione dell'assicurazione di maternità alle varie categorie di lavoratrici autonome, parallelamente alla loro inclusione nel campo della assicurazione malattie.

*Articolo 2.* — Modifica l'articolo 3 della legge relativo al divieto di licenziamento. Esso prevede, in aggiunta alla disciplina precedente, la possibilità del ripristino del rapporto di lavoro a seguito di esibizione, entro 90 giorni dal licenziamento, della certificazione idonea a dimostrare l'esistenza dello stato di gravidanza con epoca anteriore al licenziamento stesso. Per quanto riguarda le lavoratrici domestiche il divieto opera dall'inizio della gestazione alla fine del periodo di interdizione, ma l'istituto della interdizione si applica solo alle lavoratrici domestiche con prestazione giornaliera superiore alle 4 ore ed a cui favore risultino dovuti almeno 4 contributi settimanali nel mese che precede l'inizio dell'astensione obbligatoria.

*Articolo 3.* — Si dispone in aggiunta a quanto già previsto nell'articolo 4 che la lavoratrice gestante venga adibita ad altre mansioni quando quelle che svolge possono essere pregiudizievoli alla sua salute ed a quella del concepito. L'Ispettorato può disporre inoltre l'anticipazione dall'astensione obbligatoria quando non vi sia possibilità di adibire la lavoratrice gestante a mansioni più confacenti al suo stato.

*Articolo 4.* — Con tale articolo modificando l'articolo 5 della legge n. 860 si unificano i periodi di astensione obbligatoria ante parto e quelli dopo il parto fissando il primo nella misura di due mesi, il secondo nella misura

di tre mesi. Viene demandato ai sindacati di fissare nei contratti collettivi periodi più lunghi di astensione ante parto per particolari attività e lavorazioni.

*Articolo 5.* — Prevede con modifica aggiuntiva all'articolo 6 della legge n. 860, la possibilità per la lavoratrice di assentarsi facoltativamente dal lavoro durante le malattie del bambino di meno di 2 anni. È prevista la indennizzabilità dei periodi di assenza per tali malattie quando esse durino più di 15 giorni. La indennità sarà pari a quella di malattia.

*Articolo 6.* — Introduce come modifica all'articolo 7 della legge n. 860 la possibilità di godere di un periodo di astensione facoltativa indennizzato alla pari di quanto previsto nell'articolo precedente quando, avendo documentato, attraverso risultati di analisi eseguite da istituti autorizzati a farlo, un presunto stato di gravidanza l'Ispettorato del lavoro riconosca che il lavoro al quale la lavoratrice è adibita possa pregiudicare il normale svolgimento della gravidanza.

*Articolo 7.* — Modifica l'articolo 8 della legge n. 860 includendo nell'assistenza di parte il ricovero ospedaliero anche nei casi di parto normale, secondo le vigenti norme sull'assistenza ospedaliera.

*Articolo 8.* — Modifica l'articolo 10 della legge n. 860 disponendo che la retribuzione delle ore di riposo per allattamento venga inclusa nel regime mutualistico e rimborsata al datore di lavoro.

*Articolo 9.* — Modifica l'articolo 11 della legge n. 860 subordinando l'obbligo del datore di lavoro di istituire camere di allattamento alla richiesta fattane da almeno 5 lavoratrici in condizioni di goderne il beneficio.

*Articolo 10.* — Stabilisce che i periodi di astensione facoltativa vengano computati ai fini dell'anzianità di servizio.

*Articolo 12.* — Modifica l'articolo 17 della legge n. 860. Esso prevede la corresponsione di una indennità di maternità pari all'80 per cento della retribuzione per tutte le lavoratrici di cui all'articolo 1 della legge. Le indennità verranno corrisposte dagli enti presso cui le lavoratrici sono assicurate o dalle amministrazioni da cui le lavoratrici pubbliche dipendenti dipendono. La corresponsio-

ne della indennità non è condizionata a requisiti contributivi o assicurativi ad eccezione delle lavoranti a domicilio e delle lavoratrici domestiche. L'articolo introduce nel sistema di indennizzo le lavoratrici assenti, sospese o disoccupate all'inizio dell'astensione obbligatoria quando non intercorra con tali stati un periodo di tempo superiore a 60 giorni.

*Articolo 13.* — Modifica l'articolo 22 della legge n. 860 fissando in deroga criteri per la determinazione della misura delle indennità per le lavoratrici agricole dipendenti. Per le salariate fisse e le braccianti permanenti, abituali ed occasionali viene preso a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero previsto per i lavori comuni; per le braccianti occasionali si demanda al Ministero del lavoro di fissare di concerto con i sindacati biennalmente il salario medio convenzionale.

*Articolo 14.* — Introduce due nuovi articoli (articoli 22-bis e 22-ter). Con il primo viene fissato il criterio per stabilire la misura della indennità giornaliera per le lavoranti a domicilio. Il criterio indicato è il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori interni della stessa industria; in mancanza la media giornaliera dei salari provinciali vigenti nella regione, oppure la media dei salari contrattuali provinciali vigenti sul territorio nazionale. Ove non esistano corrispondenti industrie che occupino lavoratori interni il Ministro del lavoro sentite le organizzazioni sindacali fisserà come salario medio contrattuale giornaliero cui far riferimento quello della industria che presenti maggiori caratteri di affinità vigente nella provincia. L'articolo fissa pure le condizioni alle quali è subordinato il godimento della indennità di maternità: il requisito contributivo e la riconsegna del materiale al committente.

Con il secondo nuovo articolo (articolo 22-ter) è fissato il criterio per la determinazione

dell'indennità di maternità per le lavoratrici domestiche. Il salario da prendere in considerazione è quello fissato dalle Commissioni provinciali preso come ammontare mensile e diviso per 26. L'articolo stabilisce anche il requisito contributivo cui è subordinato il godimento dalla indennità. Per le lavoratrici con diritto a pernottamento è consentita la possibilità di non applicare le norme sulla astensione obbligatoria quando vengano ridotte le ore e le operazioni di lavoro; in tal caso la lavoratrice dovrà godere della retribuzione normale.

*Articolo 15.* — Modifica l'articolo 23 della legge n. 860 stabilendo che il Ministero del lavoro dovrà fissare una aliquota addizionale al contributo per l'assicurazione malattie per le lavoratrici addette ai servizi domestici; inoltre la gestione maternità e gli avanzi di gestione delle lavoranti a domicilio e lavoratrici domestiche dovranno essere trasferiti dall'INPS all'INAM. Lo Stato dovrà intervenire ad integrare la spesa.

*Articolo 16.* — Sostituisce l'articolo 25 della legge n. 860. Istituisce una indennità *una tantum* di maternità per le lavoratrici autonome di lire 60.000 ed un assegno di lire 35.000 in caso di aborto. L'assegno è agguanciato ad un sistema di adeguamento e viene corrisposto dalle Casse mutue presso le quali le lavoratrici sono assicurate.

*Articolo 17.* — Sostituisce l'articolo 26 della legge. Fissa un contributo annuo per ciascun lavoratore autonomo o familiare assicurato e l'intervento finanziario dello Stato nella stessa misura.

*Articolo 18.* — Modifica l'articolo 30 della legge n. 860 stabilendo l'obbligo per la lavoratrice di presentare la idonea certificazione non oltre il quinto mese di gravidanza a pena di decadenza dal diritto alla indennità di maternità.

## PROPOSTA DI LEGGE

### TITOLO I

#### NORME PROTETTIVE

##### ART. 1.

L'articolo 2 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è così modificato:

« Le lavoratrici autonome: coltivatrici dirette, mezzadre, colone, artigiane, commercianti, sono tutelate dal titolo III della presente legge nonché dalle norme sull'assistenza sanitaria in essa previste ed applicabili alle lavoratrici di cui all'articolo 1.

Il trattamento per esse previsto verrà esteso a tutte le lavoratrici autonome parallelamente alla estensione dell'assicurazione malattie.

L'assistenza sanitaria verrà erogata dalle singole Casse malattia presso le quali le lavoratrici autonome saranno assicurate per la maternità ».

##### ART. 2.

All'articolo 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860, sono aggiunti i seguenti commi:

« Il rapporto di lavoro è ripristinato qualora la lavoratrice dopo il licenziamento consegna al datore di lavoro il certificato medico attestante l'esistenza dello stato di gravidanza in epoca anteriore al licenziamento.

Tale certificato deve essere prodotto entro 90 giorni dal licenziamento.

Il datore di lavoro procederà agli opportuni controlli attraverso l'INAM e gli altri Istituti cui la presente legge demanda i controlli sanitari.

Per le lavoratrici domestiche il divieto di licenziamento di cui al presente articolo opera dall'inizio della gestazione fino alla fine del periodo di astensione obbligatoria purché la lavoratrice effettui una prestazione d'opera giornaliera superiore alle 4 ore e risultino dovuti a suo favore 4 contributi settimanali nel mese che precede l'inizio della astensione obbligatoria ».

##### ART. 3.

All'articolo 4 della legge 26 agosto 1950, n. 860, sono aggiunti, dopo il secondo comma, i seguenti commi:

« L'Ispettorato può disporre che la lavoratrice gestante venga adibita ad altre man-

sioni quando ritenga che le condizioni del lavoro al quale essa è adibita siano pregiudizievoli alla salute della lavoratrice e del concepito.

L'Ispettorato può altresì disporre l'anticipazione del periodo di interdizione obbligatoria quando non vi sia la possibilità di adibire la lavoratrice gestante ad altre mansioni confacenti al suo stato ».

ART. 4.

L'articolo 5 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è così modificato:

« È vietato adibire al lavoro le donne di cui all'articolo 1:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;

b) ove il parto avvenga oltre tale data per il periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante tre mesi dopo il parto.

I contratti collettivi dovranno determinare i periodi più lunghi di astensione obbligatoria ante parto in relazione alla particolare pericolosità e gravosità del lavoro ».

ART. 5.

All'articolo 6 della legge 26 agosto 1950, n. 860, sono aggiunti i seguenti commi:

« La lavoratrice ha diritto altresì di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a due anni.

Tali periodi di assenza malattia verranno indennizzati sempre che la malattia del bambino abbia una durata superiore a 15 giorni.

In tali casi alla lavoratrice verrà corrisposta una indennità pari alla indennità di malattia dall'ente di malattia presso il quale è assicurata ».

ART. 6.

All'articolo 7 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è aggiunto il seguente comma:

« La lavoratrice che documenti non con certificato ostetrico ma con risultati di analisi, anche di non assoluta certezza clinica, eseguite dagli Istituti competenti, la ragionevole presunzione di uno stato di gravidanza o, quanto meno, di una alterazione organica potrà godere, a sua richiesta, di una astensione facoltativa della durata da uno a tre mesi.



indennizzata come malattia, quando il lavoro al quale è adibita è riconosciuto dall'Ispettorato del lavoro come pregiudizievole ad uno svolgimento normale della gravidanza ».

ART. 7.

All'articolo 8 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è aggiunto, dopo il primo comma, il seguente comma:

« L'assistenza di parto comprende anche il ricovero ospedaliero nei casi di parto normale; tale assistenza verrà erogata nelle forme e con le modalità previste dalle vigenti norme sull'assistenza ospedaliera ».

ART. 8.

All'articolo 10 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è aggiunto il seguente comma:

« L'importo della retribuzione che il datore di lavoro corrisponderà alla dipendente per le ore di riposo previste dal precedente comma verrà rimborsato dall'Istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata, su richiesta dello stesso datore di lavoro, previa esibizione della relativa documentazione ».

ART. 9.

Il primo comma dell'articolo 11 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è così modificato:

« Il datore di lavoro che abbia alle sue dipendenze almeno 30 donne di età non superiore ai 50 anni è tenuto ad istituire una camera di allattamento quando ne facciano richiesta almeno 5 lavoratrici in condizioni di usufruire di tale beneficio ».

ART. 10.

All'articolo 14 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è aggiunto il seguente comma:

« I periodi di astensione facoltativa previsti dalla presente legge devono essere computati ai fini dell'anzianità di servizio ».

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 11.

L'articolo 15 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è soppresso.

ART. 12.

L'articolo 17 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è così modificato:

« Le lavoratrici di cui all'articolo 1 della presente legge 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) dagli enti assicurativi di malattia presso cui le lavoratrici sono assicurate;

b) dalle rispettive amministrazioni per le lavoratrici alle dipendenze di uffici, aziende di Stato, regioni, province, comuni, ed altri enti pubblici.

La corresponsione delle indennità non è subordinata ad alcun requisito contributivo o assicurativo, fatta eccezione per le lavoratrici a domicilio e per le lavoratrici domestiche, ed è corrisposta con gli stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

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

Sono fatte salve in ogni caso le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di lavoro, dai regolamenti organici del personale e dalle disposizioni per gli impiegati civili dello Stato, nonché da ogni altra disposizione legislativa o regolamentare in materia.

Le lavoratrici gestanti che si trovano all'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro sospese, assenti da lavoro senza retribuzione ovvero disoccupate, sono ammesse al godimento della indennità giornaliera di maternità, purché fra l'inizio della sospensione, della assenza o della disoccupazione e quella di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni; qualora l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro l'indennità giornaliera spetta alla lavoratrice gestante qualunque sia la durata dell'assenza stessa ».

ART. 13.

L'articolo 22 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è così modificato:

« In deroga a quanto stabilito dall'articolo 18 agli effetti della determinazione della misura delle indennità a favore delle sala-

riate e braccianti agricole si intende per retribuzione:

a) per le salariate fisse e le braccianti permanenti, abituali ed occasionali il salario contrattuale giornaliero previsto per i lavori comuni e vigente al momento dell'inizio della astensione obbligatoria dal lavoro;

b) per le braccianti eccezionali il salario medio convenzionato da stabilirsi biennalmente dal Ministero del lavoro di concerto con le organizzazioni sindacali ».

#### ART. 14.

Dopo l'articolo 22 della legge 26 agosto 1950, n. 860, sono inseriti i seguenti articoli:

« Articolo 22-bis. — Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 5, nel testo modificato della presente legge, spetta alle lavoratrici a domicilio alle dipendenze di terzi una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori interni aventi qualifica operaia, della stessa industria.

Qualora non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma precedente per l'assenza nella provincia di una industria simile che occupi lavoratori interni si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti nella regione; in mancanza si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti sul territorio nazionale.

Per i settori del lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali si prenderà come riferimento il salario contrattuale giornaliero medio vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia nell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità. La corresponsione della indennità è subordinata alle seguenti condizioni:

a) a favore della lavoratrice devono risultare dovuti anche in settori diversi da quelli del lavoro a domicilio 12 contributi settimanali nell'anno che precede l'inizio della astensione obbligatoria dal lavoro;

b) all'inizio dell'astensione obbligatoria la lavoratrice deve riconsegnare al committente tutte le merci avute in consegna ed il lavoro anche se non ultimato.

Articolo 22-ter. — L'indennità giornaliera è dovuta alle lavoratrici domestiche con prestazione superiore alle 4 ore giornaliera a

condizione che a loro favore siano dovuti anche in altri settori o 52 contributi settimanali nel biennio che precede l'inizio dell'astensione obbligatoria ovvero 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria.

Per retribuzione si intende quella media precedente il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro calcolata sulla base della retribuzione fissata dalle Commissioni provinciali di cui all'articolo 14 della legge 2 aprile 1958, n. 339, divisa per 26.

Per le lavoratrici che effettuano la loro prestazione con diritto al pernottamento, il divieto di cui all'articolo 5 non sussiste a condizione che il datore di lavoro concordi con la lavoratrice una riduzione delle ore e delle operazioni di lavoro.

In tal caso la lavoratrice ha diritto alla retribuzione normale in luogo della indennità prevista dall'articolo 17 ».

**ART. 15.**

Dopo il penultimo comma dell'articolo 23 della legge 26 agosto 1950, n. 860, sono aggiunti i seguenti commi:

« Il Ministro del lavoro fisserà con decreto una aliquota addizionale al contributo per la assicurazione contro le malattie per l'assicurazione di maternità delle lavoratrici addette ai servizi domestici.

La gestione di maternità per le lavoratrici domestiche di cui alla legge 26 agosto 1950 è trasferita all'INAM con gli avanzi di gestione ».

Dopo l'ultimo comma del medesimo articolo è aggiunto il seguente comma:

« Lo Stato provvederà alla integrazione delle maggiori spese derivanti dalla applicazione della presente legge mediante suoi stanziamenti ».

**TITOLO III.**

**DISPOSIZIONI  
PER LE LAVORATRICI AUTONOME**

**ART. 16.**

L'articolo 25 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« Alle lavoranti a domicilio tradizionali, alle coltivatrici dirette, mezzadre, colone, ar-

tigiane, commercianti ed a tutte le lavoratrici autonome alle quali verrà successivamente estesa la presente legge, verrà corrisposta una indennità di maternità *una tantum* di lire 60.000 da corrispondersi in due rate all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza ed alla data del parto.

Tale assegno sarà adeguato con il medesimo sistema previsto per la riliquidazione delle rendite fissato dal testo unico sugli infortuni sul lavoro del 1965.

In caso di aborto spontaneo o terapeutico l'assegno è dovuto nella misura di lire 35.000.

Gli assegni verranno corrisposti dalle Casse mutue malattia delle rispettive categorie ».

#### ART. 17.

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

« I contributi destinati alla copertura degli oneri per l'applicazione del precedente articolo verranno versati alle rispettive Casse mutue:

a) dai coltivatori diretti con un'aliquota aggiuntiva sul contributo di malattia nella misura di lire 1000 annue per ciascun familiare assicurato;

b) per i mezzadri ed i coloni il contributo di cui alla lettera precedente viene ripartito in misura uguale tra il concedente ed il mezzadro o il colono;

c) per i commercianti e per gli artigiani un contributo annuo di lire 1000 per l'esercente o artigiano e ciascun familiare.

Lo Stato interverrà con un versamento di lire 1000 per ciascun assicurato presso le rispettive Casse ».

#### ART. 18.

All'articolo 30 della legge 26 agosto 1950, n. 860, premettere i seguenti commi:

« Le lavoratrici di cui all'articolo 1 hanno l'obbligo di esibire la certificazione di gravidanza non oltre il compimento del quinto mese. Dal momento della esibizione del certificato esse hanno diritto al trattamento previsto dalla presente legge.

La mancata presentazione del certificato nei termini indicati dal comma precedente comporta la decadenza dal diritto a percepire la indennità di maternità ».