

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 795

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**NOVELLA, GESSI NIVES, ALINI, BALLARDINI, FIBBI GIULIETTA,
OGNIBENE**

Presentata il 23 dicembre 1968

**Perequazione dei trattamenti di maternità e modifiche alla legge
26 agosto 1950, n. 860, concernente le lavoratrici madri**

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Il testo della presente proposta di legge è identico a quelli che nel corso della presente legislatura vengono presentati da deputati sindacalisti della CISL e della UIL.

Tali proposte di legge sono infatti state unitariamente concordate e ciò sottolinea la fertilità degli incontri intersindacali.

Nel corso di questo lavoro comune, la CGIL, dal canto suo, ha messo a disposizione tutta la sua esperienza — realizzata sin dagli anni del dopoguerra con la conquista della legge di tutela della lavoratrice madre, di cui furono appassionati protagonisti Giuseppe Di Vittorio e Teresa Noce — e tutto l'impegno delle proprie organizzazioni nell'individuare le antiche e nuove esigenze connesse alla maternità della donna che lavora. Numerose sono state le ragioni che hanno indotto la CGIL a proporre alle altre organizzazioni sindacali — durante la passata legislatura — di unificare le diverse proposte di legge singolarmente presentate. Ci riferiamo innanzitutto alla necessità di assicurare un più rapido cammino, in sede parlamentare, ad istanze di grande valore sociale e in una fase dell'economia italiana durante la quale il lavoro della donna — pur contrastato e insidiato — si configura come una componente decisiva di interi settori produttivi. Fu così possibile, durante la passata legislatura, sostituire le proposte di legge allora presentate su questa materia con un testo concordato tra CGIL, CISL e UIL sul quale si avviò un proficuo lavoro in sede di Commissione lavoro, presenti i rappresentanti dei

tre sindacati. Tale fatto rappresentò un momento di grande interesse per la CGIL, per la CISL e per la UIL in quanto per la prima volta i sindacati vennero ampiamente ascoltati in sede legislativa, aprendosi così per essi nuove possibilità di esprimere un rapporto e un contatto totalmente nuovi con il potere legislativo, problema — questo — ancora non risolto sul piano istituzionale, ma che dovrà stimolare indubbiamente una costante ricerca per garantire nuovi sviluppi alla democrazia del nostro paese.

Purtroppo, tuttavia, la passata legislatura si concluse senza che lo sforzo dei sindacati fosse coronato da successo, anche se — è bene ricordarlo — il Governo di allora dichiarò solennemente, in sede di Conferenza sull'occupazione femminile, di considerare prioritario l'impegno di accogliere le proposte dei sindacati subito dopo le elezioni politiche del 19 maggio 1968. Si è creata così tra le lavoratrici una viva attesa che non può essere ignorata o delusa.

* * *

La proposta che noi presentiamo si muove essenzialmente sul criterio di perequare i trattamenti di maternità, per tutte le categorie, a quelli oggi vigenti nel settore industriale. Invero, non ci sfugge che la protezione della maternità andrebbe collocata in una visione più generale, quale dovrebbe ritrovarsi nel rinnovamento di tutto l'edificio mutuo-assicurativo italiano. Ma è d'altra parte assai giusto — ci pare — incamminarci verso quel traguardo

rimuovendo innanzitutto le pesanti discriminazioni che ancora vigono nei trattamenti tra categoria e categoria, così da sgomberare il terreno per una successiva, peraltro urgente, opera di riforma del sistema mutuo-assicurativo di malattia e di maternità che, superando ogni residua concezione assistenziale e assicurativa, ne affermi pienamente il carattere di servizio pubblico nell'ambito di un sistema di sicurezza sociale.

Ci pare inoltre che anche la visione essenzialmente perequativa che informa questa proposta di legge consente vaste possibilità per affermare principi e criteri nuovi di grande valore.

Nella vita della donna che lavora sorge spesso un conflitto tra l'aspirazione a rimanere parte attiva del processo produttivo e l'aspirazione ad essere madre. Questo conflitto o comporta il sacrificio di una delle due ugualmente legittime aspirazioni o si scarica in un complesso di tensioni materiali e morali che ostacolano il pieno dispiegarsi della personalità femminile sul piano sociale, oltreché familiare. Tale situazione trae origine anche dalle incompletezze che la legge di tutela della lavoratrice madre ha in sé, oltre che dalle sue inadempienze: poiché essa non garantisce con sufficiente sicurezza dal licenziamento in caso di maternità; poiché i riposi per l'allattamento — gravando sui singoli datori di lavoro — non sono regolamentati in modo tale da essere veramente goduti; poiché la durata della astensione obbligatoria e i livelli dell'indennità economica per maternità sono, per circa un milione di lavoratrici, del tutto irrisori.

Infine, è opportuno sottolineare come i ritocchi dei contributi che vengono proposti per i settori non industriali vengono contenuti in margini oltremodo esigui e del tutto sopportabili dagli imprenditori dei settori interessati, specie se si tiene conto che il periodo che va dal 1950 (epoca a cui risale l'attuale legislazione sulla maternità) al 1968 ha visto uno sviluppo notevole dei settori non industriali, con un aumento sensibile dei guadagni e dei profitti.

* * *

La prima modifica che si vuole introdurre riguarda il trattamento di maternità che si ritiene opportuno rendere unico (sia nell'ammontare percentuale dell'indennità, sia nella durata del periodo di astensione obbligatoria, durante il quale tale indennità viene erogata) per tutte le lavoratrici dipendenti da terzi, nonché estenderlo alle colone e mezzadre. A

questo proposito non sarà superfluo ricordare come, attualmente, tale trattamento risulta discriminato (sembra un paradosso!) a seconda dei grandi settori produttivi nei quali la lavoratrice eroga la sua forza lavoro. La discriminazione, inconcepibile sotto qualsiasi profilo si riguardi il problema, opera peraltro in modo diverso, creando o accentuando, anche nell'ambito di identici settori produttivi, ulteriori ingiustificate disparità di trattamento. Si ha così la seguente situazione:

a) il periodo di astensione obbligatoria precedente al parto, che è di tre mesi nel settore industria, è invece:

nel settore agricolo di 8 settimane;

nel settore commercio e, in tutti i settori diversi da quello dell'industria e dell'agricoltura, di sole 6 settimane.

Quasi che il lavoro della bracciante agricola o della operaia ortofrutticola (tanto per fare degli esempi) non sia gravoso o pericoloso in prossimità del parto quanto quello della operaia dell'industria:

b) l'indennità economica di maternità, che, nella generalità dei casi, è giornaliera, pari all'80 per cento della retribuzione e che viene corrisposta per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, è invece:

per le salariate fisse e per le braccianti permanenti ed abituali, pari ad una cifra fissa *una tantum* di lire 35.000;

per le braccianti occasionali, pari ad una cifra fissa *una tantum* di lire 25.000;

per le braccianti eccezionali, pari ad una cifra fissa *una tantum* di lire 20.000;

per le lavoratrici a domicilio tradizionali e per le lavoratrici addette ai servizi domestici, pari ad una cifra fissa *una tantum* di lire 12.000;

per alcune categorie di pubbliche dipendenti, pari ad una percentuale sulla retribuzione inferiore all'80 per cento.

Orbene, sono proprio tali disparità di trattamento che il presente progetto di legge intende eliminare al che si provvede con gli articoli 3, 7, 12 e 13, attraverso i quali, inoltre, si dà alla lavoratrice la possibilità di protrarre di un mese l'astensione obbligatoria dopo il parto, nei casi in cui l'interessata ritenga di poter ridurre di un mese il periodo di astensione obbligatoria precedente il parto, mentre — per il godimento dell'indennità di maternità — viene abolito ogni requisito contributivo o di anzianità assicurativa, salvo che per le lavoratrici a domicilio e per quelle addette ai servizi domestici, per le quali, peraltro, i requisiti contributivi attuali vengono lievemente ridotti.

La perequazione del trattamento economico di maternità rimarrebbe però monca, se da tale trattamento continuassero ad essere escluse, così come oggi avviene, le colone e mezzadre. Estendere ad esse il trattamento di maternità — in quanto compatibile con il loro particolare *status* — appare quindi atto di giustizia, che vuole porre riparo ad una situazione che, almeno di fronte all'evento maternità, non sembra presentare sostanziali differenze tra il lavoro delle salariate agricole e quello delle colone e mezzadre. Identiche, infatti, sono le lavorazioni alle quali le une e le altre sono addette; identici sono i rischi ai quali la gestazione e il puerperio sottopongono tali lavoratrici; identica, quindi, sul piano sociale, ci sembra l'esigenza — attraverso la erogazione di un trattamento economico di maternità — di favorire l'astensione dal lavoro anche delle mezzadre e colone, allorché queste si trovino in prossimità del parto o nel periodo ad esso immediatamente successivo.

* * *

Una seconda modifica che con la presente proposta di legge si vuole apportare riguarda alcuni aspetti della tutela giuridica del rapporto di lavoro della gestante e puerpera, tutela giuridica che si vuole rendere più efficiente, anche in armonia con lo spirito che presiedette la formulazione dell'articolo 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860.

È noto, infatti, come la Corte di cassazione, ripetutamente e in contrasto con lo stesso Ministero del lavoro, ha interpretato tale articolo nel senso che — per usufruire del divieto di licenziamento — la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro un certificato medico dal quale risulti il suo stato di gestazione. Se, pur essendo in stato di gestazione, la lavoratrice non presenta tale certificato e nel frattempo viene licenziata, nulla — attualmente — può fare la lavoratrice per ripristinare il rapporto di lavoro. Il divieto di licenziamento viene così subordinato ad adempimenti di carattere formale da parte della lavoratrice in stato di gestazione che — se non assolti tempestivamente — danno al datore di lavoro la possibilità di licenziarla. Non vi è chi non veda che, in tale modo, per molte lavoratrici il divieto di licenziamento viene a vanificarsi.

Si è quindi ritenuto opportuno (vedi articolo 1) di riconnettere il divieto di licenziamento allo stato obiettivo di gravidanza, sì da consentire alla lavoratrice, licenziata in stato di gestazione, di ottenere il ripristino del

rapporto di lavoro, mediante presentazione di una idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza dello stato di gravidanza all'epoca del licenziamento.

Opportuno è sembrato inoltre chiarire come il divieto di licenziamento comporta anche quello di sospendere la lavoratrice gestante e puerpera, secondo una interpretazione delle vigenti norme che appare ovvia, ma che è frequentemente messa in discussione nella pratica dal comportamento dei datori di lavoro. Così come opportuno è sembrato garantire alle lavoratrici stagionali — licenziate, nonostante il loro stato di gestazione e puerperio, in conseguenza della cessazione dell'attività della azienda — la precedenza nelle riassunzioni alla ripresa della attività lavorativa stagionale. Norme particolari sono poi previste dall'articolo 13 per le lavoratrici addette ai servizi domestici, in considerazione della particolare natura del rapporto domestico.

* * *

Altre modifiche di un certo rilievo hanno per oggetto i permessi per l'allattamento e la tutela sanitaria della lavoratrice madre.

Attualmente, l'onere relativo ai permessi per l'allattamento previsto dalla legge — permessi che, a ogni effetto, devono considerarsi come lavorati — ricadono su quei datori di lavoro che hanno alle loro dipendenze lavoratrici puerpere.

La regolamentazione vigente contrasta palesemente con la natura sociale della norma, per cui è sembrato opportuno (vedi articolo 15) mutualizzare tale onere, sì da ripartirlo su tutti indistintamente i datori di lavoro, a prescindere dal sesso della manodopera che occupano.

Anche per i permessi per l'allattamento si è cioè proposto un sistema di erogazione simile a quello vigente per gli assegni familiari, i quali anche spettano solo a coloro che hanno carichi di famiglia ma il cui onere non ricade già sui relativi datori di lavoro, ma è ripartito su tutti indistintamente gli imprenditori, abbiano o no alle dipendenze lavoratori aventi diritto agli assegni familiari.

Quanto poi alla tutela sanitaria, è apparso indispensabile modificare le anacronistiche norme vigenti che ammettono la gratuita assistenza ospedaliera solo in caso di parto difficile, in modo da garantire alla lavoratrice tale assistenza anche nei casi di parto normale. D'altra parte, alcuni enti assicuratori di malattia già oggi erogano — sia pure in modo non sempre diretto e completamente

gratuito - l'assistenza ospedaliera nei casi di parto normale, per cui la norma che si propone con l'articolo 5 viene in sostanza a generalizzare e a regolamentare dal punto di vista formale un trattamento di fatto e in molti casi già acquisito da molte lavoratrici.

Infine, la proposta di legge che si propone è completata da una serie di norme, che - seppure di minore rilievo - risultano necessarie al fine di chiarire alcuni aspetti controversi della legge vigente (vedi articoli 6, 8 e 9) e al fine di razionalizzarne altri. Così, ad esempio, con gli articoli 2 e 4, mentre da una parte si regolamenta in modo lievemente diverso il diritto della lavoratrice gestante di essere spostata ad altre mansioni, dall'altra, si subordina fra l'altro l'anticipo dell'astensione obbligatoria all'impossibilità per la lavoratrice di essere spostata ad altre mansioni. Lo stesso dicasi per l'articolo 9 che dà alla lavoratrice (che inizia il periodo di astensione obbligatoria mentre è in godimento della indennità di disoccupazione ovvero del trattamento di integrazione salariale di cui alla cassa integrazione guadagni) il diritto di usufruire dell'indennità di maternità, in luogo di tali trattamenti economici.

* * *

Quanto ai maggiori oneri finanziari che il progetto di legge comporta, essi interessano essenzialmente l'INAM e si riferiscono - pressoché esclusivamente - all'indennità di maternità che tale istituto eroga alle lavoratrici dei settori non industriali.

Per la categoria degli imprenditori, considerata nel loro complesso, non costituisce, infatti, un aggravio di spesa la norma di cui all'articolo 15 che, mutualizzando l'onere relativo ai permessi per l'allattamento, ripartisce in modo diverso una spesa che oggi ricade esclusivamente sui datori di lavoro che occupano lavoratrici puerpere. Irrilevanti sono gli oneri che derivano alla pubblica amministrazione e agli altri enti pubblici dagli articoli 3 e 7, così come del tutto irrilevanti sono gli oneri che ricadranno sull'INAM:

— per l'erogazione della gratuita assistenza ospedaliera nei casi di parto normale. E ciò, in conseguenza del fatto che già oggi l'INAM, nella stragrande maggioranza dei casi, eroga tale forma di assistenza in forma diretta e completamente gratuita, mentre in quelle zone - dove l'assenza di convenzioni INAM-ospedali impedisce di fatto all'istituto di erogare tale prestazione in forma diretta e completamente gratuita - l'ente rim-

borsa attualmente una cifra pari a quella che esso avrebbe sostenuto se il ricovero ospedaliero si fosse verificato in uno degli ospedali convenzionati della provincia;

— per l'erogazione dell'indennità di maternità a quelle lavoratrici che iniziano l'astensione obbligatoria entro 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro. E ciò, giacché la legge stabilisce il divieto di licenziamento per le lavoratrici gestanti (divieto che viene peraltro rafforzato dall'articolo 1), per cui beneficiarie di tale trattamento saranno solo quelle lavoratrici nei cui confronti non opera tale divieto (in pratica, solo quelle che vengono licenziate poiché l'azienda, cessando la sua attività, licenzia tutti i suoi dipendenti);

— per l'erogazione dell'indennità di maternità a quelle lavoratrici che iniziano l'astensione obbligatoria dal lavoro mentre sono in godimento dell'indennità di disoccupazione o del trattamento di integrazione salariale. E ciò, sia per quanto già si è detto sopra a proposito del divieto di licenziamento e di sospensione, sia perché in moltissimi casi il trattamento della cassa integrazione guadagni è pari all'80 per cento della retribuzione (cioè pari al trattamento economico di maternità), sia, infine, perché l'articolo 9 prevede il trasferimento all'INAM da parte dell'INPS di quanto quest'ultimo avrebbe erogato alla lavoratrice a titolo di indennità di disoccupazione, ovvero di integrazione salariale.

Per l'INAM, i maggiori oneri derivano quindi dalla perequazione dei periodi di astensione obbligatoria e della misura dell'indennità di maternità secondo le proposte che si avanzano negli articoli 3 e 7. Tali maggiori oneri vengono coperti nella proposta di legge nel seguente modo:

a) nel settore cosiddetto « fondamentale » - per il quale s'intendono i settori dell'industria, commercio, credito, lavoro a domicilio non tradizionale e settore agricoltura (salarie e braccianti agricole) - elevando allo stesso livello del settore industria (e cioè, allo 0,53 per cento della retribuzione) il contributo maternità dovuto negli altri settori che, com'è noto, è attualmente dello 0,45 per cento (nel settore agricoltura), dello 0,31 per cento (nel settore commercio), dello 0,20 per cento (nel settore del credito).

Inoltre, nel settore agricoltura - fatta salva la facoltà del Ministero del lavoro di trasformare la proposta aliquota percentuale dello 0,53 per cento della retribuzione in misura fissa per giornata di lavoro - viene anche pro-

posta l'abolizione di tutte le esenzioni e riduzioni contributive, salvo quelle contemplate a favore delle aziende site ad oltre 700 metri di altezza, ovvero a favore dei coltivatori diretti, i quali vengono peraltro individuati in coloro che sono soggetti, come tali, all'obbligo dell'assicurazione malattia;

b) nel settore cosiddetto « secondario » — per il quale si intendono i settori del lavoro a domicilio tradizionale e degli addetti ai servizi domestici — attraverso un aggiornamento delle aliquote contributive che viene rimesso ad un apposito decreto del Presidente della Repubblica, da emanarsi su proposta del Ministro del lavoro. È stata scelta, a bella posta, questa strada, sia in considerazione della scarsa rilevanza economica del settore (nel 1967, ad esempio, di fronte ad un effettivo gettito contributivo di 93 milioni e 427.847 lire, la spesa sarebbe stata, applicando le misure proposte, di poco superiore ai 197 milioni), sia in considerazione che il settore di cui trattasi interessa due categorie di datori di lavoro profondamente diverse, sia in considerazione che attualmente le aliquote contributive di cui si discorre sono fissate secondo criteri oltremodo articolati, sia, infine, perché — venendo proposto il trasferimento di tale gestione dall'INPS all'INAM con i relativi avanzi, ammontanti al 31 dicembre 1967 a lire 1 miliardo e 416 milioni — non nuocerebbe all'andamento economico del settore un aggiornamento delle aliquote ritardato nel tempo e che, per alcuni anni, utilizzasse i predetti avanzi di gestione.

In altri termini, poiché l'aggiornamento delle aliquote del settore — complessivamente considerato — ci pone dinanzi a diverse variabili, che si condizionano vicendevolmente, è sembrato opportuno lasciare al potere esecutivo la facoltà di stabilire sia la misura delle nuove aliquote, sia l'epoca a partire dalla quale saranno dovute;

c) nel settore « coloni e mezzadri », attraverso la fissazione di un contributo annuo di lire 4.050, a carico del concedente, da pagarsi all'INAM per ogni unità attiva (uomo o donna) che compone il nucleo mezzadrile o colonico.

La dimostrazione — che attraverso tali adeguamenti contributivi sia possibile coprire le maggiori spese che l'INAM incontrerà perequando l'indennità di maternità secondo le misure proposte — viene data nelle tre tabelle che seguono, per la cui compilazione sono stati utilizzati dati ufficiali dell'anno 1967 e nelle quali si tende a stabilire l'andamento che avrebbe avuto, nel 1967, la gestione maternità

dell'INAM (in ciascuno dei tre settori più sopra indicati), qualora nello stesso anno 1967 fossero state erogate le prestazioni proposte e fossero state applicate le aliquote e i criteri contributivi indicati nelle proposte stesse. I risultati ai quali si perviene per il 1967 devono ritenersi validi anche per il futuro, giacché — se è vero che un tale metodo è scarsamente indicativo in settori ricchi di variabili e che presentano forti dinamiche annuali nei costi, quali ad esempio i vari settori della assistenza sanitaria — altrettanto vero è che, nel campo delle prestazioni economiche di maternità, le variabili sono costituite (pressoché unicamente) dagli aumenti salariali, che si ripercuotono sì sull'ammontare delle prestazioni, ma anche sul gettito contributivo.

* * *

Onorevoli colleghi, non ci sfugge che la presentazione di questa proposta di legge e di quelle analoghe della CISL e della UIL rinfocolerà l'antica polemica di parte padronale secondo la quale la manodopera femminile comporta un costo per le imprese superiore a quello della manodopera maschile.

Questa artificiosa polemica non ha senso. Innanzitutto perché la presente proposta di legge accentua quei criteri di mutualizzazione degli oneri tra tutti i datori di lavoro — indipendentemente dal sesso delle maestranze — che già la vigente legislazione, sia pure in parte, giustamente contempla. In secondo luogo, poiché sono tristemente noti i bassi salari femminili che consentono al padronato larghi margini di profitti differenziali.

Se è dunque ben vero che in una società moderna tutte le spese per la protezione dell'individuo dovrebbero trovare una copertura sociale, è anche vero che oggi — pur essendo lontani da questo obiettivo — la distribuzione tra tutti i datori di lavoro degli oneri connessi alla maternità della lavoratrice non è che un mezzo per attuare una norma di pubblico interesse, e ciò secondo criteri che si propongono di non dare alibi agli imprenditori che occupano manodopera femminile.

Il sindacato non potrebbe infatti mai farsi promotore di tutele che attuino discriminazione tra i lavoratori sulla base del sesso o che, mentre sanciscono un diritto, ne ledono un altro.

Confidiamo, per tutto quanto precede, nella sensibilità degli onorevoli colleghi e ci auguriamo quindi che la presente proposta di legge venga approvata.

TABELLA N. 1.

Situazione della gestione maternità INAM (settori « fondamentali ») se nel 1967 fossero state adottate le misure proposte per l'indennità di maternità e per le aliquote contributive.

SETTORI INAM FONDAMENTALI	ENTRATE (in migliaia di lire)		USCITE (in migliaia di lire)		DIFFERENZE (in migliaia di lire)	
	Secondo le norme vigenti	Equiparando i contributi in tutti i settori allo 0,53%	Secondo le norme vigenti	Adottando le misure proposte per l'indennità di maternità	Secondo le norme vigenti	Adottando le misure proposte per l'indennità di maternità
Industria	28.147.035	28.147.035	22.301.000	22.301.000	+ 5.846.035	+ 5.846.035
Commercio	2.966.627	5.071.975	2.657.500	(a) 3.598.634	+ 309.127	+ 1.473.341
Credito	615.141	1.630.123	364.200	(a) 444.080	+ 250.941	+ 1.186.043
Agricoltura	188.176	(b) 3.180.000	1.073.500	(c) 9.804.681	- 885.324	- 6.624.681
TOTALE	31.916.979	38.029.133	26.336.200	36.148.395	+ 5.520.779	+ 1.880.738
Riaccertamento residui (d)	(d) 399.432	(d) 399.432	-	-	+ 399.432	+ 399.432
Spese generali di amministrazione (e)	-	-	(e) 1.453.768	(e) 1.990.868	- 1.453.768	- 1.990.868
TOTALE COMPLESSIVO	32.316.411	38.428.565	27.849.968	38.139.263	+ 4.446.443	+ 289.302

(a) L'ammontare della spesa, che si sarebbe avuta nei settori del commercio e credito se nel 1967 fossero state adottate le misure proposte, è stato calcolato presumendo che in tali settori il numero medio di giornate indennizzate per caso indennizzato sarebbe stato pari a quello del settore dell'industria (122).

(b) Le entrate contributive, che si sarebbero avute nel 1967 nel settore agricoltura applicando le misure proposte, sono state calcolate su un monte salari pari a lire 599 miliardi.

(c) L'ammontare della spesa, che si sarebbe avuta nel settore agricoltura se nel 1967 fossero state adottate le misure proposte, è stato calcolato assumendo a base un salario medio contrattuale di lire 2.565 (media dei salari medi contrattuali provinciali rilevati dallo SCAU al 30 aprile 1967) e un salario contrattuale per i lavori comuni di lire 2.178 (media dei salari contrattuali provinciali rilevati per i lavori comuni dallo SCAU alla data del 30 aprile 1967). Inoltre, il numero medio annuo per assicurata di giornate indennizzate è stato presunto in 7,82 mentre il numero medio annuo delle assicurate è calcolato in 42.826 unità (salarie fisse, braccianti permanenti e abituali) e in 669.174 unità (braccianti eccezionali ed occasionali).

(d) Nel 1967, la gestione INAM dei residui si è chiusa con un avanzo di 11 miliardi e 748 milioni. Di tale cifra sono stati imputati alla gestione maternità solo lire 399 milioni e 432.000, giacché si è tenuto conto del rapporto esistente tra il gettito contributivo della gestione maternità e il gettito contributivo complessivo della gestione INAM.

(e) Nel 1967, le spese generali di amministrazione dell'INAM hanno avuto una incidenza, sul totale delle uscite, pari al 5,22 per cento. Esse sono state quindi riferite al settore come se avessero avuto una uguale incidenza sia sulle uscite effettive, sia su quelle che sarebbero state le uscite, se, nell'anno 1967, fossero state adottate le misure proposte.

(f) In effetti, è da presumere che l'avanzo di gestione sarebbe stato, sia pure lievemente, superiore. E ciò, sia perché si sarebbero ridotti i casi di anticipato inizio dell'astensione obbligatoria (venendo questa subordinata, fra l'altro, all'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni); sia perché viene proposto per le lavoratrici a domicilio non tradizionali un sia pure modesto requisito contributivo; sia soprattutto perché le spese generali di amministrazione non sarebbero aumentate in cifra assoluta e — aumentando invece il totale delle uscite — la loro incidenza percentuale sulle uscite sarebbe stata sicuramente inferiore a quella che è stata presa a base (5,22 per cento rispetto al totale delle uscite).

TABELLA N. 2.

Situazione della gestione maternità INAM (settori « secondari ») se nel 1967 fossero state adottate le misure proposte per l'indennità di maternità e per le aliquote contributive.

SETTORI INAM SECONDARI	ENTRATE		USCITE		DIFFERENZE	
	Secondo le norme vigenti	Aggiornan- do le ali- quote con- tributive	Secondo le norme vigenti	Adottando le misure proposte	Secondo le norme vigenti	Adottando le misure proposte
Lavoratrici a domicilio tradizionali e lavoratrici addette ai servizi dome- stici familiari	93.427.847	(a) 210.000.000	12.155.000	(b) 197.152.000	+81.272.847	+12.848.000
Spese generali di ammini- strazione (c)	-	-	(c) 669.000	(c) 10.858.000	-	-
TOTALI	93.427.847	210.000.000	12.824.000	208.010.000	+80.603.847	+ 1.990.000

(a) E questa la cifra che il gettito contributivo dovrebbe dare in conseguenza dell'aggiornamento delle aliquote che si propone venga effettuato — così come spiegato nella relazione — con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro del lavoro.

(b) L'ammontare della spesa, che si sarebbe avuto nel settore se nel 1967 fossero state erogate le prestazioni proposte è stato calcolato sulla base di una retribuzione media giornaliera di riferimento di lire 2.000, presumendo un numero medio di giornate indennizzate per caso indennizzato identico a quello avutosi nel settore industria (122), e sulla base di un numero di casi da indennizzare identico a quello avutosi nel 1967 (1.010).

(c) Vedi nota (e) della tabella n. 1.

TABELLA N. 3.

Valutazione del costo dell'indennità di maternità per le mezzadre e colone (anno 1967).

Reddito giornaliero di riferi- mento (a)	Numero medio an- nuo per as- sicurata di giornate in- dennizzate (b)	Misura dell'in- dennizzo (c)	Costo me- dio capita- rio annuo (a × b × c = d)	Numero medio an- nuo assi- curate (e)	Onere annuo (d × e = f)	Spese generali di ammini- strazione (g)	Onere annuo complessivo (f + g)
Lire . . 1.300	7,82	80%	8.132	414.070	3.367.217.240	185.449.187	3.552.666.427

Valutazione delle entrate della gestione maternità colone e mezzadre (anno 1967).

Misura del contributo annuo	Numero del- le unità attive (maschi e femmine)	Ammontare del gettito contribu- tivo annuo
Lire	4.050	881.000
		3.568.050.000

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

L'articolo 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« Le lavoratrici di cui all'articolo 1 non possono essere licenziate o sospese dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione del lavoro previsto dall'articolo 5, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento e di sospensione opera in connessione allo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, e la lavoratrice, licenziata o sospesa nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 45 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione, dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietano.

Il divieto di licenziamento o di sospensione non si applica nel caso:

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

b) di cessazione o sospensione 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 la scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Le lavoratrici gestanti e puerpere, addette ad industrie e lavorazioni aventi disoccupazione stagionale indicate nella tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del terzo comma del presente articolo, hanno diritto, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale, e sempreché non si trovino in stato di astensione obbligatoria dal lavoro, alla precedenza nelle riassunzioni ».

ART. 2.

L'articolo 4 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi e ai lavori pericolosi, faticosi o insalubri, previsti dalle disposizioni vigenti, le lavoratrici di cui all'articolo 1 durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto 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 al precedente comma.

Le lavoratrici di cui all'articolo 1 hanno altresì facoltà di essere spostate ad altre mansioni durante la gestazione nei casi in cui l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Analoga facoltà è data, fino al settimo mese dopo il parto, alle lavoratrici di cui all'articolo 1 che provvedono direttamente all'allattamento del bambino allorché l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali si ripercuotono negativamente sulla formazione quantitativa e qualitativa del latte materno.

Le lavoratrici che vengono adibite a mansioni diverse da quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria ».

ART. 3.

L'articolo 5 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« È vietato adibire al lavoro le donne lavoratrici indicate nell'articolo 1:

a) durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

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

c) durante le otto settimane successive al parto.

Su richiesta della lavoratrice, il periodo di astensione di cui alla lettera a), viene ridotto di un mese. In tal caso viene prorogato automaticamente di un mese il periodo di astensione di cui alla lettera c) ».

ART. 4.

Il primo comma dell'articolo 6 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« L'ispettorato del lavoro può disporre l'estensione del periodo di assenza dal lavoro di cui alla lettera a), del precedente articolo, per un ulteriore periodo di assenza obbligatoria fino a sei settimane quando la lavoratrice in stato di gestazione non può essere spostata ad altre mansioni e le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute, sulla base di accertamento medico, pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino ».

ART. 5.

L'articolo 8 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« Alle lavoratrici di cui all'articolo 1, nonché alle familiari dei lavoratori aventi diritto all'assistenza sanitaria, spetta l'assistenza di parto dall'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. L'assistenza di parto spetta altresì in tutti quei casi in cui la lavoratrice abbia diritto a percepire l'indennità giornaliera di maternità.

L'assistenza di parto comprende anche quella ospedaliera nei casi di parto normale che sarà erogata nelle stesse forme e modalità con le quali viene erogata, secondo le vigenti norme, l'assistenza ospedaliera.

Le lavoratrici gestanti possono sottoporsi a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'istituto presso il quale sono assicurate. L'ispettorato del lavoro, su richiesta dell'istituto assicuratore di malattia o della lavoratrice, ha facoltà di controllo ».

ART. 6.

L'articolo 14 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, compresi quelli di cui all'articolo 6 (primo comma), nonché i periodi di astensione di cui all'articolo 7, devono essere computati nell'anzianità di servizio e ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie.

I periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 6 (secondo comma) sono computati ai fini dell'anzianità di servizio ».

ART. 7.

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

« Le lavoratrici dipendenti da privati datori di lavoro, nonché le lavoratrici dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, regioni, province, comuni o altri enti pubblici, hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui agli articoli 5 e 6 (primo comma) della presente legge.

Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Le indennità di cui al primo comma sono corrisposte:

a) dagli enti assicuratori di malattia presso i quali la lavoratrice è assicurata, salvo che per le lavoratrici indicate nella successiva lettera b);

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

Con la sola eccezione delle lavoratrici a domicilio e delle lavoratrici addette ai servizi domestici familiari, l'indennità giornaliera non è subordinata a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa ed è corrisposta con gli stessi criteri previsti per la 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.

Sono fatte salve in ogni caso le condizioni di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi di lavoro, nei regolamenti organici del personale, nelle disposizioni per gli impiegati civili dello Stato, nonché da altre disposizioni legislative e regolamentari ».

ART. 8.

L'articolo 18 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità prevista nell'articolo precedente, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio l'interdizione obbligatoria dal lavoro per maternità.

Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia, alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità eventualmente erogati alla lavoratrice.

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

Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera, s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per l'effettuazione di ore di lavoro straordinarie, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuate e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso.

Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedono, nell'ambito di una settimana, un orario giornaliero identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno della settimana, l'orario previsto dal contratto di lavoro della categoria deve intendersi quello contrattualmente stabilito per i primi cinque giorni della settimana;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti nel periodo stesso.

Nei confronti delle impiegate, per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza ».

ART. 9.

L'articolo 19 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« Le indennità di cui all'articolo 17 sono corrisposte anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di interdizione dal lavoro previsti dagli articoli 5 e 6 della presente legge.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria

dal lavoro, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché fra l'inizio della sospensione, dell'assenza, o della disoccupazione e quella di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni. Ai fini del computo dei predetti 60 giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali.

Qualora l'astensione obbligatoria dal lavoro abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio dell'astensione obbligatoria, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, essa ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel precedente comma ma che non è in godimento dell'indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché a suo favore risultino dovuti, ai fini dell'assicurazione di malattia, 26 contributi settimanali nel biennio che precede l'inizio dell'astensione obbligatoria.

Nei casi in cui l'astensione obbligatoria dal lavoro abbia inizio 60 giorni dopo la data della sospensione dal lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio dell'astensione obbligatoria, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni, ha diritto — in luogo di tale trattamento — all'indennità giornaliera di maternità ».

ART. 10.

L'articolo 22 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« Ai fini della determinazione della misura dell'indennità prevista nell'articolo 17. per retribuzione s'intende:

a) nei confronti delle salariate fisse ed assimilate e delle braccianti permanenti ed abituali: il salario medio contrattuale giornaliero vigente al momento d'inizio della astensione obbligatoria dal lavoro;

b) nei confronti delle braccianti occasionali ed eccezionali: il salario contrattuale giornaliero previsto per i lavori comuni e vigente al momento d'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro.

Il salario medio contrattuale giornaliero viene determinato, per ogni provincia, o zona agricola ove la provincia è divisa in zone agli effetti salariali, dall'ufficio del lavoro, d'intesa con le locali organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli, dividendo per 6 la somma del salario contrattuale giornaliero previsto per il lavoro comune, il lavoro qualificato, il lavoro specializzato e previa moltiplicazione del salario previsto per il lavoro comune per il coefficiente 1, del salario previsto per il lavoro qualificato per il coefficiente 2, del salario previsto per il lavoro specializzato per il coefficiente 3.

Qualora nel contratto sia previsto, per ciascun tipo di lavoro (specializzato, qualificato, comune), più di un salario giornaliero, prima di procedere alle operazioni di cui al comma precedente, si dovrà ricavare il salario medio di ciascun tipo di lavoro sommando i diversi salari e dividendo il risultato per il numero di essi.

Ugualmente, nel caso che il contratto indichi, anziché una retribuzione unitaria giornaliera, una tariffa oraria per ciascuna operazione culturale (aratura, zappatura, vendemmia, lavori di scasso e simili), prima di procedere alle operazioni di cui al comma precedente, occorrerà raggruppare le operazioni stesse per tipo di lavoro (specializzato, qualificato, comune) e, nell'ambito di ciascun tipo di lavoro, trasformare il salario orario in tariffa giornaliera in relazione al numero delle ore previste dal contratto.

Nel caso che i contratti di lavoro dovessero prevedere la corresponsione di generi in natura ed il valore in termini monetari di questi non fosse indicato, si dovrà fare riferimento ai prezzi della produzione, desumibili dai mercuriali della Camera di commercio.

Ogni qualvolta, a seguito di nuovi accordi provinciali o nazionali e di modifica dei vecchi, ovvero per effetto del congegno di scala mobile, intervengano variazioni negli elementi che compongono la retribuzione, l'ufficio del lavoro, d'intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli, provvederà, secondo le modalità indicate nel presente articolo, all'aggiornamento del salario medio contrattuale giornaliero ».

ART. 11.

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

« Per la copertura degli oneri derivanti dai titoli primo e secondo della presente legge e di competenza degli enti assicuratori di

malattia indicati nella lettera *a*) dell'articolo 17, è dovuto dai datori di lavoro agli enti di malattia predetti un contributo pari allo 0,53 per cento della retribuzione di ogni dipendente.

Sono abolite tutte le esenzioni e riduzioni contributive previste per i datori di lavoro dell'agricoltura, salvo quelle contemplate a favore dei coltivatori diretti e delle aziende situate ad oltre 700 metri di altezza.

Ai fini del precedente comma, per coltivatori diretti si intendono quei titolari di aziende agricole che sono soggetti all'obbligo dell'assicurazione malattia di cui alla legge 22 gennaio 1954, n. 1136, e successive modificazioni.

Il contributo in cifra percentuale sulla retribuzione di cui al primo comma, dovuto dai datori di lavoro dell'agricoltura, può essere trasformato, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in contributo fisso a giornata secondo le norme in vigore per l'accertamento e la riscossione dei contributi nel settore agricolo.

Riguardo ai versamenti dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le norme relative ai contributi per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Nelle ipotesi indicate ai commi terzo e quinto dell'articolo 19, l'INPS è tenuto a versare all'ente assicuratore di malattia, che corrisponde alla lavoratrice l'indennità di maternità, quanto avrebbe erogato alla stessa, durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, a titolo di indennità di disoccupazione ovvero di integrazione salariale ».

ART. 12.

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

« Alle lavoratrici a domicilio sono estese le norme di cui alla presente legge in quanto compatibili e alle condizioni appresso indicate.

Durante il periodo di astensione dal lavoro di cui all'articolo 5, spetta alle lavoratrici a domicilio, a carico dell'INAM, 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, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al

salario contrattuale provinciale di cui al comma precedente si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti nella stessa industria nel territorio nazionale.

Per i settori del lavoro a domicilio per i quali non esistano corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia nell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

La corresponsione dell'indennità di cui al secondo comma del presente articolo è subordinata alle seguenti condizioni:

a) a favore delle lavoratrici, devono risultare dovuti, anche in settori diversi da quello del lavoro a domicilio, tredici contributi settimanali nell'anno che precede l'inizio dell'astensione obbligatoria;

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

ART. 13.

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

« Le norme di cui alla presente legge sono estese, in quanto compatibili con la natura del rapporto domestico e alle condizioni appresso indicate, alle lavoratrici addette ai servizi domestici familiari.

Il divieto di licenziamento di cui all'articolo 3 opera dall'inizio della gestazione fino al termine della astensione obbligatoria dal lavoro, a condizione che la lavoratrice effettui una prestazione d'opera superiore alle 4 ore giornaliere e sempreché abbia prestato in modo continuativo la sua opera alle dipendenze di terzi nei 6 mesi che precedono l'inizio della gestazione.

L'indennità di maternità di cui all'articolo 17, sempreché non ricorrano le condizioni di cui all'ultimo comma del presente articolo, è corrisposta alle lavoratrici addette ai servizi domestici familiari dall'INAM purché risultino dovuti, anche in settori diversi da quello domestico, o 52 contributi settimanali nel biennio che precede l'inizio della asten-

sione obbligatoria ovvero 26 contributi settimanali, nell'anno che precede l'inizio della astensione obbligatoria stessa.

In deroga a quanto previsto all'articolo 18, nei confronti delle lavoratrici addette ai servizi domestici familiari, per retribuzione s'intende quella di fatto percepita all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque non inferiore a quella indicata dalle commissioni provinciali di cui all'articolo 14 della legge 2 aprile 1958, n. 339.

Per le lavoratrici che effettuano le loro prestazioni 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 adeguata riduzione delle ore e delle operazioni di lavoro. In tali casi, la lavoratrice, in luogo dell'indennità di cui all'articolo 17, ha diritto a percepire da parte del proprio datore di lavoro il normale salario ».

ART. 14.

L'articolo 27 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« L'assicurazione maternità per le lavoratrici a domicilio tradizionali e per le addette ai servizi domestici familiari gestita dall'INPS è trasferita, con i relativi avanzi di gestione, all'INAM.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, potranno essere apportate variazioni ai contributi dovuti dai relativi datori di lavoro in base alle vigenti norme di legge ».

ART. 15.

I privati datori di lavoro, con la sola esclusione dei committenti di lavoro a domicilio e dei datori di lavoro del settore addetti ai servizi domestici, hanno diritto ad ottenere da parte dell'INPS il rimborso della retribuzione da loro pagata e relativa alle ore di permesso concesse alle lavoratrici per effetto degli articoli 9 e 10 della legge 26 agosto 1950, n. 860.

In conseguenza di ciò, a decorrere dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, è dovuto all'INPS da parte dei privati datori di lavoro, con esclusione dei committenti di lavoro a domicilio e dei datori di lavoro del settore addetti ai servizi domestici, un contributo pari allo 0,15 per cento delle retribuzioni corrisposte ai loro dipendenti.

L'INPS avrà cura di tenere separata contabilità delle uscite e delle entrate afferenti la gestione di cui trattasi. Sulla base dell'andamento di tale gestione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvederà annualmente, con proprio decreto, ad appor- tare le necessarie eventuali variazioni della aliquota contributiva di cui al precedente comma al fine di evitare avanzi e disavanzi nella gestione stessa.

Per i contributi dovuti a norma del presente articolo, valgono gli stessi criteri di cui al quinto comma dell'articolo 23 della legge 26 agosto 1950, n. 860.

ART. 16.

A decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge, al fine di garantire, nel periodo immediatamente precedente e seguente il parto, l'astensione delle lavoratrici mezzadre e colone dal lavoro dei campi e la buona coltivazione del fondo, il mezzadro e il concedente, nei casi di provata necessità, sono tenuti a concordare l'assunzione di una unità lavorativa, la cui spesa sarà ripartita a metà tra mezzadro e concedente.

A partire dalla stessa data, alle lavoratrici mezzadre e colone spetta, per tutto il periodo di astensione obbligatoria precedente e successivo al parto previsto per le salariate e braccianti agricole, una indennità giornaliera, che verrà erogata dall'INAM in misura pari all'80 per cento del reddito medio giornaliero colonico. Tale reddito viene stabilito, in via presuntiva, ogni due anni, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria; per la prima applicazione della presente legge tale reddito è fissato in lire 1.300 giornaliera.

Trova applicazione anche nei confronti delle colone e mezzadre, la norma di cui all'articolo 8 della legge 26 agosto 1950, n. 860.

ART. 17.

Per la copertura degli oneri derivanti all'INAM per l'erogazione delle prestazioni di cui al precedente articolo della presente legge, è dovuto a favore dell'INAM stesso un contributo annuo di lire 4.050 per ogni unità attiva che compone il nucleo mezzadrile o colonico.

Tale contributo è a totale carico dei concedenti a mezzadria e colonia senza possibilità di rivalsa da parte loro sui mezzadri e coloni.