

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 804

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa dei Deputati STORTI, SCALIA, BIAGGI, GITTI, PISICCHIO

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! — La IV legislatura si è conclusa lasciando aperti o in sospenso molti problemi di carattere generale tra i quali hanno grande rilievo quelli di carattere istituzionale relativi alla tutela della lavoratrice madre e alla creazione, nel territorio nazionale, di una rete di asili-nido per i bambini da zero ai tre anni di età. Sarebbe stato utopistico prevedere la soluzione, nella sede legislativa, di tutte le questioni congiunturali e strutturali caratterizzanti il nostro sistema economico: ciò non di meno l'aspettativa delle forze sociali più interessate avrebbe potuto trovare maggior riscontro nell'approvazione di alcuni provvedimenti, indispensabili per una razionale e moderna politica dell'impiego.

Sin dal 1965 il gruppo dei deputati sindacalisti della CISL aveva presentato in Parlamento una proposta di legge diretta a modificare, radicalmente in alcune parti, la disciplina contenuta nella legge 26 agosto 1950, n. 860, per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

La CISL, oltre ad indicare la traccia di una moderna normativa, si era assunta l'onere, durante tutta la IV legislatura, di creare un movimento di opinione intorno ad un nuovo modo di considerare la situazione della lavoratrice madre, avulso dai vecchi e logori schemi di una tutela assistenziale, per rag-

giungere invece l'obiettivo umano e, socialmente più adeguato, di restituire normalità alla prestazione della lavoratrice madre.

La XIII Commissione lavoro della Camera, investita dell'esame delle proposte di legge esistenti sullo stesso argomento, presentate dalle tre centrali sindacali CISL, CGIL, UIL e dalle ACLI, allargò la sua consultazione ad esponenti delle organizzazioni sindacali, ma nessuna conclusione legislativa si realizzò a causa delle manifeste divergenze, che, a dire della stessa Commissione lavoro, si presentavano, nei vari schemi di legge, rendendone impossibile l'unificazione.

Il testo che presentiamo alla vostra approvazione non presenta più le difformità di cui prima si diceva, poiché si è ritenuto opportuno, in sede interconfederale sindacale, intervenire ad un articolato di proposte di legge omogeneo.

L'opportunità di modificare la legge 26 agosto 1950, n. 860, in primissimo luogo dettata da una ovvia considerazione. I venti anni che oggi ci separano dalla promulgazione legislativa di quel provvedimento hanno visto realizzarsi un assetto socio-economico del paese che non può più trovare adeguato riscontro in una cornice istituzionale che non si è adeguata alle nuove esigenze.

L'occupazione femminile, in tempi andati considerata occupazione di riserva, assume i

caratteri di una crescente normalità rispetto all'occupazione maschile, tanto che va sempre più realizzandosi l'inserimento delle donne in ogni settore produttivo, anche dopo il matrimonio.

Infatti una delle caratteristiche della struttura occupazionale femminile del nostro paese è quella dell'aumento graduale delle lavoratrici con responsabilità familiare (vedi risposte dei sindacati al questionario predisposto dall'ufficio del programma presso il Ministero del bilancio e della programmazione economica: anno 1968; vedi Atti della conferenza triangolare sull'occupazione femminile: anno 1967; vedi Dati statistici sulle forze di lavoro in « Statistiche del lavoro » edito a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevazioni statistiche ISTAT).

L'esigenza di una tutela più efficiente e non più a carattere assistenziale, nei confronti della lavoratrice madre, nasce e assume dimensioni notevoli nel nostro paese per l'assoluta carenza di servizi sociali, di infrastrutture e di tutto quello che in genere le collettività evolute dispongono a favore della prima infanzia.

La donna quando presta il suo lavoro al di fuori della famiglia, può contare, nel nostro paese, solo su attrezzature sociali che furono istituite in tempi in cui il lavoro femminile era marginale, in quanto all'ampiezza e alla qualità della prestazione, ed eccezionale, se riferito alla cultura corrente.

I due obiettivi primari che intende realizzare la nostra proposta di legge sono, da una parte, l'equiparazione del trattamento economico per le lavoratrici madri di tutti i settori produttivi e, dall'altra, il miglioramento della tutela sanitaria della lavoratrice madre, obiettivo questo che si inserisce nella politica che i sindacati intendono perseguire per la salvaguardia psicofisica del lavoratore. Proponendo la realizzazione degli obiettivi sopra descritti, le organizzazioni sindacali sono consapevoli che essi non esauriscono tutte le esigenze di tutela della lavoratrice madre, ma che costituiscono un concreto avvio alla realizzazione di un compiuto sistema di sicurezza sociale.

Provvedono al raggiungimento del primo obiettivo, cioè quello dell'equiparazione del trattamento economico e giuridico per le lavoratrici madri di tutti i settori produttivi, gli articoli 1, 3, 7, 12 e 13 eliminando una disparità morale e materiale che vede attualmente le braccianti agricole godere durante tutto il tempo dell'astensione obbligatoria di

una indennità *una tantum*, dall'entità risibile, mentre prevede per le lavoratrici dell'industria la corresponsione di una indennità di maternità che è pari all'80 per cento della retribuzione giornaliera.

L'eliminazione di una tale disparità, non giustificabile né dalla qualità e tanto meno dalla quantità di lavoro svolto, non può essere in alcun modo differita, procrastinando un caso di ingiustizia sociale di dimensioni macroscopiche. Sempre alla tutela giuridica della lavoratrice madre attengono le disposizioni relative allo stato obiettivo di gravidanza (articolo 1) al di fuori degli adempimenti di carattere formale da parte della lavoratrice (presentazione a termine per il certificato di gravidanza).

Con questa normativa il divieto di licenziamento viene direttamente collegato allo stato effettivo di gravidanza della lavoratrice, che se licenziata, può ottenere il ripristino del rapporto di lavoro che nella vigente disciplina le è assolutamente precluso, dipendendo la continuazione del rapporto di lavoro soltanto dall'adempimento di obblighi di carattere formale.

Allo stesso modo è sembrato opportuno prevedere per le lavoratrici stagionali, sospese dal lavoro, il diritto di precedenza nella riassunzione, alla ripresa della attività stagionale.

Va sottolineata ancora una disposizione che attiene alla tutela economica (articolo 9) per la quale si fa lecito alla lavoratrice di usufruire dell'indennità di maternità, qualora al momento dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria, essa fruisca dell'indennità di disoccupazione o del trattamento di integrazione salariale della cassa integrazione guadagni.

Per quanto attiene al secondo obiettivo cioè quello dell'equiparazione e del miglioramento della tutela sanitaria (articolo 5) si è ritenuto doveroso prevedere una normativa che non contenga discriminazioni tra le lavoratrici appartenenti ai vari settori produttivi, per ciò che concerne l'assistenza ospedaliera che viene garantita in tutti i casi di parto normale, come già è previsto per alcune categorie di lavoratrici. Sempre all'obiettivo della tutela sanitaria vanno riferite le norme che prevedono, nel caso di impossibilità da parte della lavoratrice di essere spostata ad altre mansioni, un anticipo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Un principio estremamente caratterizzante la normativa che noi proponiamo alla vo-

stra approvazione è quello relativo al reperimento dei fondi necessari al costo che gli obiettivi sopra descritti comportano. Mentre per il passato, l'onere finanziario è sempre e soltanto ricaduto sugli imprenditori che occupavano manodopera femminile, il sistema che ora viene proposto dispone la mutualizzazione del costo fra tutti gli imprenditori, sia che occupino o no manodopera femminile.

Il contributo a carico dei datori di lavoro da corrispondere agli enti di malattia è pari allo 0,53 per cento della retribuzione di ogni dipendente occupato ed è per altro previsto che siano abolite tutte le esenzioni attualmente esistenti a favore dei datori di lavoro del settore agricolo, salvo quelle previste a favore dei coltivatori diretti e delle aziende situate ad oltre 700 metri di altezza. La mutualizzazione è anche prevista per le due ore di permesso da concedere alle lavoratrici madri per l'allattamento — il contributo a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei committenti di lavoro a domicilio e del settore addetti ai servizi domestici, è pari allo 0,15 per cento delle retribuzioni corrisposte ai loro dipendenti e l'INPS sarà tenuta a sua volta a rimborsare ai privati datori di lavoro la retribuzione relativa alle ore di permesso concesse alle lavoratrici per l'allattamento.

Norme particolari, in aggiunta alla disciplina generale prevista dalla legge n. 860 e applicabile in quanto compatibile con il rapporto di lavoro, sono previste per le lavoratrici a domicilio e per le addette al servizio domestico.

La CISL, pur essendo consapevole dell'opportunità di creare disincentivi al ricorso del lavoro a domicilio, ritiene indispensabile, nelle condizioni attuali, che alle lavoratrici di questo settore, durante il periodo di astensione dal lavoro, venga corrisposta una indennità di maternità pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

Le stesse garanzie, cioè quelle relative alla corresponsione dell'indennità di maternità da parte dell'INAM, in una misura da determinarsi in considerazione dell'ultimo salario percepito, e il divieto di licenziamento, sono previste per le lavoratrici addette ai servizi domestici. Perché le disposizioni previste da questa normativa siano operanti, è necessario che risultino versati almeno 52 contributi settimanali nel biennio che precede l'inizio dell'astensione obbligatoria ovvero 26 contributi settimanali nell'anno che precede l'inizio dell'astensione obbligatoria.

La complessità di questo provvedimento legislativo è legata alla particolarità dei rapporti di lavoro da esso sottintesa ed è l'espressione di una sintesi molto elaborata e faticosa per raggiungere l'obiettivo di una pari condizione sanitaria e giuridico-economica per le lavoratrici di tutti i settori produttivi, fin dove era possibile raggiungerla.

Queste sono state le nostre umane aspirazioni che hanno guidato e sorretto la stesura di questo provvedimento, sul quale si è realizzato l'unanime consenso di tutte le organizzazioni sindacali.

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 la esigenza, 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.

L'articolo 6, primo comma, 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 parte dell'istituto presso il quale sono assicurate per il trattamento di malattia, anche quando sia stato interrotto il rapporto di lavoro, purché la gravidanza abbia avuto inizio quando tale rapporto era ancora sussistente. 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, 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 e 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 presente 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 della 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 disoccupa-

zione 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 estensione 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 sei 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.

Uguualmente, 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 precedente 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 colliatori 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.

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

In deroga a quanto previsto all'articolo 18, nei confronti delle lavoratrici addette ai ser-

vizi 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 gestite 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 apportare

le necessarie eventuali variazioni dell'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 giornaliere.

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 fondo 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.