

# CAMERA DEI DEPUTATI

N. 981

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**POLOTTI, DELLA BRIOTTA, ACHILLI, GUNNELLA, ZAFFANELLA,  
MEZZA MARIA VITTORIA, CORTI, SANTI, MOSCA**

*Presentata il 4 febbraio 1969*

### Perequazione dei trattamenti di maternità e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860

ONOREVOLI COLLEGHI! — Alla tutela della donna lavoratrice in caso di gravidanza e di puerperio provvede, come è noto, la legge 26 agosto 1950, n. 860, la quale, per la modernità dei criteri cui si ispira, per la vastità del campo di applicazione e la portata dei vari istituti protettivi, rappresenta, come è generalmente riconosciuto, una delle realizzazioni più interessanti ed avanzate del legislatore democratico.

La protezione accordata dalla legge consiste principalmente nel divieto di licenziamento, divieto che opera sia durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico, sia nel periodo di interdizione obbligatoria del lavoro successivamente al parto, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

La legge pone, inoltre, il divieto assoluto di utilizzazione della donna nei periodi precedenti il parto ed in quelli successivi, periodi i cui termini variano sia in relazione alla data del parto, sia in relazione al settore economico di appartenenza della lavoratrice. È concessa facoltà all'Ispettorato del lavoro di disporre un ulteriore periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, oltre quella indicata dalla legge, sia *ante* che *post partum*.

L'esigenza di garantire la reintegrazione delle energie psico-fisiologiche delle lavora-

trici e la necessità di assistere con particolari cure il neonato nei primi mesi di vita, hanno indotto il legislatore del 1950 a prevedere un ulteriore periodo di astensione facoltativa dal lavoro, trascorso quello di assenza obbligatoria. Sempre a norma della legge n. 860 la lavoratrice, durante il periodo di gestazione, non può essere adibita al trasporto e al sollevamento di pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, ma deve essere addebita ad altre mansioni, pena l'applicazione di gravi sanzioni.

La tutela fisica della madre e del bambino si articola anche in altri importanti istituti, quali quello del duplice obbligo, rivolto al datore di lavoro, di concedere, per un anno dalla nascita del bambino, due periodi di riposo giornaliero retribuiti per provvedere all'allattamento diretto, e di istituire camere di adattamento o asili nido convenientemente attrezzati.

Alle lavoratrici è infine garantito, per i periodi di assenza obbligatoria dal lavoro, un trattamento economico raggugliato in genere all'80 per cento della retribuzione.

Dall'esame delle principali norme che attualmente assicurano la protezione della lavoratrice madre si può pertanto desumere, con relativa facilità, che la vigente disciplina, almeno nelle sue linee essenziali, si pre-

senta indubbiamente come un sistema armonico, completo e notevolmente avanzato sia in assoluto, sia in relazione alle norme predisposte *in subiecta materia* dagli organismi operanti in campo internazionale, sia infine in relazione alla situazione attualmente esistente nell'ambito comunitario.

Si deve tuttavia rilevare che, negli ultimi tempi, sotto la spinta di più progredite esigenze sociali, si sono profilate negli ambienti sindacali e nell'opinione pubblica, e hanno trovato larga eco in Parlamento, ulteriori possibilità di miglioramento e di estensione della tutela già in atto.

Dal punto di vista della dinamica sociale, infatti, non si può non avvertire la spinta — che si riscontra in tutta la legislazione del lavoro — al superamento delle limitazioni ancora esistenti e alla forzatura di schemi tradizionali ormai non più rispondenti alla evoluzione dei tempi.

Più specificatamente, da parte delle forze direttamente interessate si rivolgono aspre critiche alla regolamentazione vigente, e in modo particolare alla sperequazione nel trattamento tra i vari settori sia per quanto concerne il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro prima del parto sia per la ben diversa entità delle prestazioni economiche.

Inoltre si lamenta che allo stato, dato l'orientamento prevalso in giurisprudenza, la lavoratrice, licenziata quando non è stata ancora certificata nei modi prescritti dalla legge lo stato di gestazione, non possa ottenere dopo, sulla base della comprovata situazione, il ripristino del rapporto di lavoro.

Sotto svariati altri punti si invocano innovazioni anche di rilievo, quali: l'estensione delle provvidenze disposte per le categorie più favorite alle categorie in tutto o in parte escluse dall'applicazione della legge; l'estensione del trattamento di maternità al periodo di astensione facoltativa dal lavoro dopo il parto; l'ampliamento delle misure sanitarie in atto; lo sviluppo degli asili nido e in genere delle istituzioni dedicate all'infanzia e alla fanciullezza.

Sensibile a queste varie esigenze, e consapevole della necessità di raccogliere in un testo unitario i vari progetti di legge che sul problema *de quo* erano stati presentati al Parlamento nel corso della IV Legislatura, la Commissione lavoro della Camera dei deputati nel dicembre del 1966 incaricò un Comitato ristretto di elaborare un testo unitario capace, appunto, di superare le carenze della legge n. 860 e di garantire una più serena ed attiva partecipazione della donna al la-

voro, assicurando alla stessa la possibilità di svolgere armoniosamente il duplice compito di madre e di lavoratrice.

Il Comitato ristretto, rifacendosi ad una prassi che va sempre più consolidandosi, affidò a sua volta alle organizzazioni sindacali l'incarico di elaborare un provvedimento unitario da utilizzare come testo base per le discussioni in Commissione.

Esperti e rappresentanti delle tre grandi centrali sindacali concordarono quindi, dopo un lungo periodo di riunioni congiunte, un testo unitario di proposte contenente tutte le sostanziali innovazioni più sopra ricordate come necessarie ad eliminare le carenze e gli anacronismi della vigente disciplina legislativa.

Tra le proposte formulate unitariamente dai sindacati assumono preminente rilievo le seguenti:

1) *Campo di applicazione.* — Si propone l'estensione della tutela prevista dalla vigente normativa a particolari categorie di lavoratrici escluse dall'ambito di applicabilità delle disposizioni legislative sulla tutela della maternità. L'estensione è tuttavia subordinata alla sussistenza di particolari requisiti e condizioni espressamente contemplati nella normativa proposta.

2) *Divieto di licenziamento.* — Attualmente, come si è detto, il divieto di licenziamento della lavoratrice gestante è subordinato al precedente accertamento medico dello stato di gravidanza, con la conseguenza che il licenziamento che si perfeziona prima che la lavoratrice abbia esibito tale certificato, è pienamente valido.

Tale situazione è resa ancora più grave dal fatto che la magistratura ha continuamente e sistematicamente ritenuto *ultra legem*, e quindi non applicabile, il disposto dell'articolo 13 del regolamento, che prevede il ripristino del rapporto di lavoro nel caso in cui la lavoratrice presenti, entro novanta giorni dal licenziamento, il certificato attestante la sussistenza della gravidanza all'atto del licenziamento stesso.

Si ritiene quindi necessario, ai fini di una valida tutela del rapporto di lavoro della gestante, collegare il divieto di licenziamento allo stato obiettivo della gravidanza, prevenendo il ripristino del rapporto di lavoro della lavoratrice licenziata che dimostri — mediante la presentazione, entro 45 giorni dal licenziamento, di regolare certificato medico — la sussistenza dello stato di gestazione all'epoca del licenziamento.

3) *Astensione obbligatoria.* — La proposta disciplina prevede, per un ovvio principio di giustizia costituzionalmente consacrato, la eliminazione delle attuali disparità di trattamento tra le lavoratrici dei vari settori. Si propone, infatti, per tutte le lavoratrici, un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di tre mesi prima del parto e di otto settimane dopo il parto.

4) *Tutela delle condizioni di lavoro.* — Si propone una revisione delle norme vigenti al fine di:

a) garantire alla lavoratrice spostata ad altre mansioni il diritto alla conservazione della qualifica e della retribuzione (attualmente il regolamento di attuazione della legge n. 860 prevede solo la conservazione della retribuzione);

b) consentire alle lavoratrici più ampie possibilità di riposo in alcune ipotesi in cui appare sconsigliabile la continuazione e la ripresa del lavoro: si ammette, infatti, la possibilità che il periodo di astensione dal lavoro *ante partum* venga prolungato, a seguito di disposizioni dell'ispettorato del lavoro, nei casi in cui le condizioni di lavoro o di ambiente possano essere pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

5) *Trattamento economico.* — Le organizzazioni sindacali sono state unanimi nel fissare l'indennità di maternità alle dipendenti private e pubbliche in misura dell'80 per cento della retribuzione, salvo disposizioni più favorevoli, e nello sganciarla da requisiti di assicurazione e contribuzione (tranne che per le lavoratrici a domicilio e le lavoratrici domestiche).

Le organizzazioni sindacali sono state unanimi anche nel richiedere il beneficio dell'indennità per le lavoratrici assenti senza retribuzione, sospese o disoccupate, purché fra l'inizio di tali stati e l'inizio della gestazione non intercorrano più di 60 giorni.

6) *Tutela sanitaria.* — La preoccupazione di assicurare alle lavoratrici provvidenze adeguate nel momento più delicato della loro vita, e la constatazione della frequenza con

cui un parto, inizialmente normale, può trasformarsi in distocico, hanno indotto ad inserire nella proposta normativa una specifica disposizione volta a comprendere nell'assistenza di parto il ricovero ospedaliero anche in caso di parto normale.

Accanto alle sostanziali innovazioni sopra illustrate, la proposta legge detta norme minuziose per le lavoratrici a domicilio e per le lavoratrici domestiche, nonché per le colone e mezzadre.

Infine — particolare da non trascurarsi, ove si consideri che delle tre proposte di legge recentemente decadute per fine della legislatura ben due nulla prevedevano in tema di copertura della spesa in relazione all'articolo 81 della Costituzione — il progetto legislativo si preoccupa di indicare adeguati mezzi di copertura finanziaria.

Così congegnato, il testo predisposto unitariamente dai sindacati venne trasmesso alla Commissione lavoro della Camera dei deputati con un congruo margine di tempo rispetto al termine finale della IV legislatura, nella speranza che esso potesse raggiungere la meta della approvazione parlamentare.

Purtroppo, nonostante le sollecitazioni più pressanti e gli appelli più accorati giunti al Parlamento da ogni parte del paese, il progetto non venne discusso e decadde così con la fine della legislatura.

Consci della necessità di avviare rapidamente a soluzione un problema di sì vasta portata morale e sociale, abbiamo pertanto sentito il dovere di riproporre al Parlamento il provvedimento predisposto dai sindacati, sfrondato per altro — ai fini di un più sollecito iter — di quei punti sui quali, in sede di stesura iniziale del progetto, era mancato l'accordo tra le varie organizzazioni sindacali.

Siamo certi che questa iniziativa — che intende aggiornare e migliorare la regolamentazione in materia, al fine di permettere alla donna moderna di svolgere pienamente, nella famiglia e nella società, il proprio ruolo squisitamente umano — troverà, come sempre, la comprensione e l'interessamento di tutti i colleghi.

## 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'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 du-

rante 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 lo 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 la estensione del periodo di assenza dal lavoro di cui alla lettera a) del precedente articolo per un ulteriore periodo di assenza obbliga-

toria 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 giornaliera.

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 dipen-

denti 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 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 delle misure dell'indennità prevista nell'articolo precedente per retribuzione si 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 del 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, si 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 lo 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, lettera *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, della 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 della 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 o 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 si intende:

*a*) nei confronti delle salariate fisse ed assimilate e delle braccianti permanenti ed abituali: il salario medio contrattuale giorna-

liero 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, di 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.

Uguualmente, nel caso che il contratto indichi, anziché una retribuzione unitaria giornaliera, una tariffa oraria per ciascuna operazione colturale (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, di 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 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, 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 inden-

nità 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, 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 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 dell'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 sei mesi che precedono lo 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 servizi domestici familiari, per retribuzione si 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 dallo INPS è trasferita, con i relativi avanzi di gestione, all'INAM.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro, 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 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, 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 leg-

ge, è dovuto a favore dell'INAM stesso un contributo annuo di lire 4.050 per ogni unità attiva che compone il fondo mezzadrile e colonico.

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