

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1629

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

COLOMBO VITTORINO, BUTTÈ, CONCI ELISABETTA, BONTADE MARGHERITA, COCCO MARIA, DAL CANTON MARIA PIA, GENNAI TONIETTI ERISIA, MARTINI MARIA ELETTA, MIOTTI CARLA AMALIA, PETRINI CATTANEO GIANNINA, SAVIO EMANUELA, TITOMANLIO VITTORIA, BERSANI, BIANCHI FORTUNATO, GERBINO, IMPERIALE, ISGRÒ, ALBA, DALL'ARMELLINA, GALLI, RAMPA, VERONESI

Presentata il 4 settembre 1964

**Modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860
sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri**

ONOREVOLI COLLEGHI! — La legge 9 gennaio 1963, n. 7, oltre sancire il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio, ha apportato alcuni miglioramenti alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, stabilendo la mutualizzazione degli oneri per il trattamento economico di maternità a favore delle lavoratrici per le quali tale trattamento era precedentemente a carico dei datori di lavoro, estendendo il trattamento economico di maternità alle apprendiste, elevando la misura degli assegni di parto alle lavoratrici agricole. Ciò nonostante la legge 26 agosto 1950, n. 860, è ancora per molti aspetti inadeguata alle esigenze di un'efficace tutela delle lavoratrici gestanti e puerpere e dei loro bambini. Appare quindi necessaria ed urgente — anche in considerazione del crescente numero di donne coniugate e madri occupate nei diversi settori produttivi — un'organica revisione di tale legge, diretta ad eliminarne gli anacronismi e le carenze e a garantire una più serena ed attiva partecipazione della donna al lavoro, attraverso una più attenta considerazione delle ef-

fettive, particolari esigenze delle lavoratrici gestanti e puerpere, ai fini del migliore assolvimento della missione materna. Le carenze della legge n. 860, al cui superamento è diretta la presente proposta di legge, riguardano essenzialmente:

1°) *Il campo di applicazione della legge.* — La tutela prevista dalle norme vigenti si estende a tutte le lavoratrici dipendenti da privati datori di lavoro, escluse le lavoratrici a domicilio e le lavoratrici addette ai servizi familiari. Nonostante che l'articolo 2 della legge n. 860 stabilisca che « con successiva legge sarà provveduto a dettare norme per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici addette ai servizi familiari e delle lavoratrici a domicilio », tale legge non è stata ancora emanata e solo la legge 13 marzo 1958, n. 264, sulla tutela del lavoro a domicilio, contiene alcune disposizioni, peraltro insufficienti e non chiare, a tutela della maternità delle lavoratrici a domicilio. Infatti l'articolo 13 di tale legge stabilisce quanto segue:

« Tutte le assicurazioni sociali in atto delle quali per legge o per contratto collettivo usu-

fruiscono i lavoratori interni della stessa industria dovranno essere estese ai lavoratori a domicilio.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che in precedenza normalmente venivano fatte a domicilio, ovvero quando l'occupazione a domicilio abbia carattere complementare ed accessorio rispetto alla normale attività esercitata dal lavoratore, saranno applicate le assicurazioni obbligatorie per l'invalidità, la vecchiaia, la tubercolosi, la maternità e l'assicurazione contro le malattie limitatamente alla assistenza sanitaria, come disposto dalle vigenti leggi e dai contratti collettivi di lavoro e con l'osservanza delle modalità ivi previste ».

Il primo comma del citato articolo pare riferirsi alle lavoranti a domicilio non tradizionali alle quali sono estese tutte le forme di assicurazioni sociali. La legge per la tutela delle lavoratrici madri, tuttavia, non è stata applicata in loro favore nel modo previsto, ossia mediante l'estensione di tutti i benefici di cui usufruiscono i lavoratori interni alle aziende. Solo una recente sentenza del tribunale di Firenze che, dando ragione alla lavoratrice ricorrente, ha condannato l'I.N.A.M. a corrispondere l'indennità di maternità, sembra aver aperto la strada alla automatica applicazione della legge.

Per quanto riguarda le lavoranti a domicilio tradizionali l'articolo 13 della legge 13 marzo 1958, secondo comma, fa esplicito riferimento all'applicazione delle norme concernenti l'assicurazione per la maternità, ma limitatamente all'assistenza sanitaria.

Attualmente le domestiche e le lavoratrici a domicilio beneficiano soltanto, ai sensi dell'articolo 25 della legge n. 860, in caso di parto, di un assegno di maternità di lire 12.000 e, in caso di aborto spontaneo o terapeutico, di un assegno di lire 7.000.

Appare necessario, quindi, estendere la tutela prevista dalla legge n. 860, entro i limiti consentiti dalla specialità dei rapporti di lavoro, alle due suddette categorie di lavoratrici.

A questo punto si potrebbe rilevare che, anche con tale estensione, il campo di applicazione della tutela delle lavoratrici madri resta incompleto, in quanto ne rimangono escluse le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, artigiane, piccole commercianti). Ciò è indubbiamente vero, ma riteniamo che il problema della tutela fisica ed economica delle lavoratrici autonome — per il reperimento degli ingenti mezzi finanziari occorrenti e per la particolare natura dell'attività

lavorativa — possa e debba trovare adeguata e graduale soluzione solo nel quadro della realizzazione di un efficiente sistema di sicurezza sociale.

2°) *La tutela del rapporto di lavoro.* — Attualmente il divieto di licenziamento della lavoratrice gestante, previsto dall'articolo 3, è subordinato al precedente accertamento medico dello stato di gravidanza, cosicché il datore di lavoro può licenziare, come di fatto non di rado si verifica, le lavoratrici gestanti che non gli abbiano fatto pervenire il certificato medico attestante la sussistenza di tale stato. Infatti la disposizione dell'articolo 13 del Regolamento, che prevede il ripristino del rapporto di lavoro nel caso in cui la lavoratrice presenti, entro 90 giorni dal licenziamento, il certificato attestante la sussistenza dello stato di gravidanza all'atto del licenziamento stesso, trova assai scarsa applicazione, a causa delle continue e sistematiche sentenze della magistratura che lo hanno ritenuto *ultra legem* e quindi non applicabile. È pertanto necessario, ai fini di una valida tutela del rapporto di lavoro della gestante, collegare il divieto di licenziamento esclusivamente allo stato obiettivo della gravidanza, prevedendo il ripristino del rapporto di lavoro della lavoratrice licenziata che dimostri, mediante la presentazione del certificato medico, la sussistenza dello stato di gestazione all'epoca del licenziamento.

Inoltre le norme vigenti prevedono il divieto di licenziamento fino al compimento di un anno di età da parte del bambino, per tutte le lavoratrici, escluse le lavoratrici a domicilio e le domestiche. Sembra inopportuno estendere tale divieto anche alle lavoratrici addette ai servizi familiari; per tali lavoratrici, in considerazione della specialità del rapporto di lavoro, si ritiene sufficiente limitare il divieto di licenziamento all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro prima del parto.

3°) *Il divieto di adibire le lavoratrici madri a lavori pregiudizievoli alla loro salute o a quella del bambino.* — Attualmente è vietato adibire la lavoratrice gestante o puerpera (articolo 4) al trasporto e al sollevamento di pesi e ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri tassativamente elencati nella tabella allegata al Regolamento di attuazione della legge, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568. Nei periodi in cui si applica tale divieto le lavoratrici devono essere addette ad altre man-

sioni. Le norme vigenti richiedono una revisione diretta a:

a) aggiornare ed integrare la tabella delle lavorazioni pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino durante la gravidanza ed il puerperio, in modo da includere nell'elenco le lavorazioni dannose introdotte nel processo produttivo successivamente all'emanazione del Regolamento suddetto e da prevedere nella tabella, oltre un elenco tassativo, alcuni criteri che consentano, sulla base di accertamenti sanitari, di difendere la lavoratrice madre da ogni concreta condizione di lavoro o ambientale pericolosa;

b) garantire alla lavoratrice spostata ad altre mansioni il diritto alla conservazione della qualifica e della retribuzione corrispondenti alla mansione originaria (attualmente il Regolamento prevede solo la conservazione della retribuzione);

c) collegare più organicamente tali norme con quelle relative alla prosecuzione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per il verificarsi di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino (articolo 6), in modo da assicurare l'allontanamento dal lavoro della gestante o della puerpera ogni qualvolta non sia possibile il suo spostamento ad altre mansioni non dannose alla salute sua e del figlio.

È necessario, tuttavia, rilevare che le modifiche suddette non esauriscono affatto la tutela sanitaria delle lavoratrici madri. Per realizzare un'efficace protezione sanitaria di tutte le lavoratrici prima, durante e dopo il parto, è necessario prevedere in loro favore una serie completa e coordinata di interventi, che vanno dall'assistenza ostetrica e ginecologica, domiciliare e ambulatoriale, all'assistenza farmaceutica e all'assistenza ospedaliera, sia in caso di parto distocico che in caso di parto normale. Si tratta di un obiettivo fondamentale di politica sanitaria che, però, non può essere perseguito in sede di revisione di una legge di tutela fisica ed economica quale la 860: esso dovrà essere oggetto di nuove norme dirette a riordinare l'organizzazione sanitaria e a garantire, nel quadro della sicurezza sociale, adeguata tutela sanitaria a tutte le madri che ne sono attualmente sprovviste.

4°) *L'astensione obbligatoria dal lavoro.* — Attualmente la legge prevede (articolo 5) i seguenti periodi di astensione obbligatoria dal lavoro:

per lavoratrici addette all'industria: 3 mesi prima del parto e 8 settimane dopo;

per le lavoratrici addette all'agricoltura: 8 settimane prima del parto e 8 settimane dopo;

per le lavoratrici addette agli altri settori produttivi: 6 settimane prima del parto e 8 settimane dopo.

Tale distribuzione dei periodi di assenza obbligatoria dal lavoro, oltre a escludere dalla tutela le domestiche e le lavoratrici a domicilio, è assolutamente inadeguata, in quanto:

a) crea ingiuste sperequazioni fra le categorie di lavoratrici addette ai diversi settori produttivi e fra le operaie e le impiegate. Infatti non si vede perché l'impiegata dell'industria debba beneficiare, prima del parto, di 5 settimane di più rispetto all'operaia agricola e di 7 settimane in più rispetto all'operaia degli altri settori; né si comprende per quale ragione si debba prevedere un trattamento diverso fra le operaie dei vari settori, così come fra le impiegate;

b) prevede un'utilizzazione prevalente dell'assenza obbligatoria dal lavoro prima del parto. Si tratta di un'utilizzazione irrazionale, che non tiene affatto conto delle maggiori esigenze di riposo della madre durante l'allattamento, nell'errata convinzione di risolvere adeguatamente il problema mediante le camere di allattamento e gli asili nido. È necessario, quindi, capovolgere il criterio vigente, assicurando alla madre un più lungo periodo di riposo dopo il parto.

Al fine di adeguare i periodi di assenza obbligatoria alle effettive esigenze delle lavoratrici madri, si ritiene, inoltre, opportuno prevedere:

a) prima del parto, un periodo di astensione dal lavoro di 3 mesi per tutte le operaie e per le commesse, e di 8 settimane per le impiegate e le domestiche, in considerazione della maggiore o minore difficoltà di svolgere la rispettiva attività lavorativa durante la gestazione;

b) dopo il parto, per tutte le lavoratrici un periodo di astensione dal lavoro di 3 mesi, in conformità alle esigenze fisiologiche dell'allattamento materno, che sconsigliano di adibire al lavoro la madre in tale periodo, per non sottoporla ad un eccessivo sforzo fisico e psichico, dannoso alla donna e al bambino.

Le norme vigenti prevedono (articolo 6) l'estensione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro solo prima del parto, fino ad altre sei settimane, estensione che può essere disposta dall'Ispettorato del lavoro, qualora ritenga le condizioni di lavoro o ambien-

tali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino. Si tratta di norme sostanzialmente inadeguate, che non tengono alcun conto del fatto che i mesi più delicati della gestazione sono generalmente i primi, né del fatto che il pregiudizio alla salute della donna o del bambino può verificarsi anche durante il puerperio: è quindi necessario prevedere che l'estensione dell'assenza obbligatoria possa essere disposta dall'Ispettorato del lavoro per ulteriori periodi che possono giungere fino all'inizio della gestazione o a sette mesi dopo il parto per le madri che allattano il figlio, nel caso in cui non sia possibile spostare la lavoratrice ad una mansione non dannosa alla salute sua o del figlio. Si ritiene anche opportuno stabilire che l'estensione dei periodi di assenza dal lavoro per le gestanti e le puerpere appartenenti a determinate categorie lavoratrici, dedite ad attività particolarmente nocive alla salute, possa essere prevista dai contratti collettivi di lavoro, nel qual caso essa viene a costituire ulteriore periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per tutte le lavoratrici appartenenti a dette categorie.

5°) *L'astensione facoltativa dal lavoro.* — Le norme vigenti prevedono (articolo 6) il diritto della lavoratrice di assentarsi facoltativamente dal lavoro per un periodo di 6 mesi, trascorso il periodo di assenza obbligatoria dopo il parto. Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto a tutti gli effetti dell'anzianità. Si tratta di una norma indubbiamente opportuna, dettata dalla giusta considerazione di favorire l'assistenza diretta della madre al bambino nei primi mesi di vita, ma al tempo stesso insufficiente, sia per la brevità del periodo previsto, sia, soprattutto, perché la lavoratrice madre non beneficia di alcun trattamento economico durante tale periodo. Appare quindi necessario prevedere il diritto della lavoratrice:

— ad un periodo di assenza facoltativa dal lavoro, dal termine dell'astensione obbligatoria dopo il parto fino al compimento di un anno di età da parte del bambino. L'estensione dell'assenza facoltativa fino al termine del primo anno di vita del bambino è conforme all'esigenza fondamentale — unanimemente sostenuta da medici, psicologi e psichiatri — di assicurare in questo periodo le cure materne al bambino, cure che sono indispensabili ai fini del normale ed armonico sviluppo psico-fisico della personalità e che assai difficilmente possono essere prodigate in modo adeguato qualora la madre debba svolgere nel contempo un'attività lavorativa;

— ad un trattamento economico proporzionale alla retribuzione, durante il periodo suddetto. Tale trattamento, che si ritiene opportuno prevedere nella misura del 30 per cento della retribuzione e mediante la mutualizzazione degli oneri relativi, è necessario al fine di offrire alla madre un reddito sostitutivo del salario o dello stipendio, che le consenta di dedicarsi alla cura del bambino senza gli eccessivi sacrifici provocati da una troppo forte riduzione delle entrate familiari.

Si ritiene, tuttavia, di dover escludere dal godimento di tale diritto le lavoratrici a domicilio e le lavoratrici addette ai servizi familiari, in considerazione della peculiarità del rapporto di lavoro, che consente alle prime e, spesso, anche alle seconde la vicinanza al bambino e quindi la possibilità di provvedervi più adeguatamente. Sembra sufficiente prevedere per le domestiche la corresponsione di un'indennità *una tantum* di lire 20.000; qualora, trascorso un mese dalla fine dell'assenza obbligatoria, siano ancora disoccupate.

6°) *Il trattamento economico della lavoratrice madre durante l'assenza obbligatoria.* — Attualmente esistono gravi sperequazioni nel trattamento economico di maternità fra le varie categorie di lavoratrici. Infatti sono previste le seguenti prestazioni:

— un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per le lavoratrici dipendenti da privati datori di lavoro, escluse le lavoratrici dell'agricoltura, durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro;

— un'indennità *una tantum* per le lavoratrici dell'agricoltura, che con la legge 9 gennaio 1963, n. 7, è stata elevata a lire 35.000 per le salariate fisse, assimilate, obbligate e braccianti o compartecipanti permanenti e braccianti o compartecipanti abituali, a lire 25.000 per le braccianti o compartecipanti occasionali, a lire 20.000 per le braccianti o compartecipanti eccezionali;

— un assegno di maternità di lire 12.000 per le lavoratrici a domicilio e per le domestiche. Tale assegno è ridotto a lire 7.000 in caso di aborto spontaneo o terapeutico.

Le prime due indennità sono corrisposte alle lavoratrici dai rispettivi enti di assicurazione contro le malattie, mentre l'assegno è corrisposto dall'I.N.P.S.

È necessario eliminare le ingiuste sperequazioni attuali, estendendo a tutte le lavoratrici, comprese le domestiche e le lavoratrici a domicilio, l'indennità giornaliera pari al-

l'80 per cento della retribuzione, durante il periodo di assenza obbligatoria del lavoro, a carico dei rispettivi enti di assicurazione contro le malattie. Inoltre si ritiene opportuno prevedere l'erogazione di un assegno di maternità alle colone e alle mezzadre nella misura di lire 40.000 mensili, in considerazione del fatto che presumibilmente la famiglia mezzadrile dovrà sostituire il lavoro della gestante e puerpera con altro lavoro salariato e in vista, al tempo stesso, di favorire il godimento di un effettivo riposo *ante e post partum*, da parte di tale categoria di lavoratrici.

7°) *La possibilità di allattamento e di custodia del bambino.* — Attualmente la legge obbliga (articolo 11) il datore di lavoro ad istituire la camera di allattamento solo qualora nell'azienda siano occupate almeno 30 donne coniugate di età non superiore ai 50 anni. Si tratta di un criterio astratto ed irrazionale, senza alcun legame con la realtà effettiva: infatti può esistere una azienda che si trova nelle condizioni previste dalla legge e dove non vi è nessuna madre lavoratrice, mentre esistono aziende che occupano, ad esempio, solo 5 o 6 madri lavoratrici e sono sprovviste, quindi, di camera di allattamento. Appare, pertanto, necessario prevedere l'obbligo dell'istituzione della camera di allattamento a carico dei datori di lavoro qualora ne facciano richiesta almeno 5 madri lavoratrici occupate nell'azienda.

Nonostante tale modifica rimane aperto il problema degli asili-nido per i figli delle lavoratrici. Oggi gli asili-nido sono, per numero e dislocazione, profondamente inadeguati alle reali esigenze, anche a seguito dell'impostazione e dell'insufficiente applicazione della legge n. 860. Si ritiene, tuttavia, che il problema possa essere adeguatamente risolto solo mediante una organica ed apposita legge che disciplini l'istituzione, la gestione ed il finanziamento di una moderna rete di asili-nido a carattere residenziale (va, quindi, sostituito il criterio della 860, che prevede l'istituzione, in via primaria, di asili-nido aziendali) in rapporto alle esigenze delle madri, lavoratrici e non, che per qualsiasi ragione non possono provvedere direttamente alle cure del figlio nei primi anni di vita. In sede di revisione della legge n. 860, per evitare modifiche settoriali e certamente inefficaci, non si può che auspicare la pronta e rapida emanazione di tale legge, che sostituisca le insufficienti e superate disposizioni della 860 in materia.

Finanziamento del progetto. — A questo punto si pone il problema del finanziamento delle prestazioni derivanti dalle modifiche che appare necessario apportare alla legge n. 860. Premesso che, per valutare l'onere aggiuntivo reale derivante da tali modifiche, è necessario tener presente che le aziende che occupano lavoratrici madri già sostengono, durante il primo anno di vita del bambino, l'onere relativo alle due ore giornaliere dedicate all'allattamento (pari quindi, all'incirca, al 25 per cento); che la spesa ulteriore per l'erogazione dell'indennità giornaliera pari al 30 per cento della retribuzione durante il primo anno di vita del bambino è quindi realmente di circa il 5 per cento; e che le aziende suddette vengono alleggerite dalla mutualizzazione degli oneri relativi al trattamento di maternità, si ritiene che le possibilità di far fronte all'onere derivante dall'approvazione della presente proposta siano essenzialmente due:

a) elevare i contributi a carico dei datori di lavoro per l'assicurazione di maternità, di cui all'articolo 5 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, di una aliquota tale da assicurare il gettito necessario, lasciando immutati gli altri contributi assicurativi attualmente dovuti dai datori di lavoro;

b) elevare i contributi a carico dei datori di lavoro per l'assicurazione di maternità, dell'aliquota suddetta, e diminuire in pari tempo, della stessa aliquota, altri contributi assicurativi versati dai datori di lavoro per fini analoghi.

La prima soluzione — oltre ad essere in contrasto con gli impegni programmatici del Governo — comporterebbe un sensibile aumento del costo del lavoro e, nell'attuale periodo di difficoltà economiche per molte imprese, rischierebbe di avere effetto controproducente nei confronti delle stesse lavoratrici. Appare pertanto opportuno adottare la seconda soluzione, che lascia immutati gli oneri previdenziali globali a carico delle aziende e realizza, per le imprese che occupano mano d'opera femminile, un certo alleggerimento in relazione alla sostituzione delle ore di allattamento giornaliero con il congedo facoltativo. In considerazione del notevole avanzo economico di gestione della Cassa unica per gli assegni familiari, che per il 1963 è stato di 86 miliardi, del prevedibile incremento di tale avanzo nei prossimi anni e delle finalità similari delle indennità di maternità e degli assegni familiari (entrambe le prestazioni rientrano, infatti, nel quadro di un'efficace politica familiare, che riconosce la funzione

e garantisce i diritti essenziali della famiglia), si ritiene opportuno prevedere l'elevazione dei contributi per l'assicurazione di maternità e la contemporanea riduzione, nella stessa misura, dei contributi per gli assegni familiari.

Descrizione degli articoli. — La presente proposta di legge, pertanto, prevede all'articolo 1 l'estensione della tutela alle domestiche e alle lavoratrici a domicilio, fatta eccezione per il congedo facoltativo *post partum*, e per il divieto di licenziamento delle domestiche, diversamente disciplinati.

Con l'articolo 2 si propone la modifica del primo comma dell'articolo 3 della legge n. 860, al fine di collegare il divieto di licenziamento alla sussistenza dello stato obiettivo di gravidanza e di prevedere per le domestiche che il divieto operi fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro *ante partum*.

In coerenza a tale norma l'articolo 3 prevede la sospensione del licenziamento qualora la lavoratrice, all'atto del licenziamento stesso, dichiari di essere in stato di gestazione, e il ripristino del rapporto di lavoro qualora la lavoratrice, entro 45 giorni dal licenziamento, dimostri la sussistenza della gravidanza all'atto del licenziamento stesso.

L'articolo 4 prevede il divieto di adibire le gestanti e le puerpere al trasporto e al sollevamento di pesi ed ai lavori pericolosi, faticosi, ed insalubri previsti dalla tabella allegata al Regolamento (tabella che dovrà essere aggiornata ai sensi dell'articolo 14 della proposta) e lo spostamento delle lavoratrici a mansioni non pregiudizievoli alla loro salute o a quella del bambino, con diritto alla conservazione della qualifica e della retribuzione originaria.

L'articolo 5 stabilisce i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro: tre mesi prima del parto per le operaie e le commesse e 8 settimane prima del parto per le impiegate e le domestiche; tre mesi dopo il parto per tutte le lavoratrici. In deroga alla norma si ritiene opportuno prevedere per le domestiche — in luogo dell'assenza obbligatoria — la possibilità di esplicitare una attività lavorativa ridotta, che non pregiudichi la loro salute o quella del bambino.

L'articolo 6 prevede l'estensione del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro. Tale estensione può essere disposta dall'Ispettorato del lavoro o prevista dai contratti collettivi delle lavoratrici appartenenti a determinate categorie. Inoltre l'articolo prevede l'astensione facoltativa dal lavoro delle lavoratrici,

escluse le domestiche e le lavoratrici a domicilio, dal compimento di tre mesi al compimento di un anno di età da parte del bambino, con diritto alla conservazione del posto e all'assistenza di malattia.

Con l'articolo 7 si propone la modifica del vigente articolo 9 della legge n. 860, prevedendo un solo periodo di riposo per l'allattamento in caso di orario di lavoro non superiore a sei ore giornaliere.

L'articolo 8 prevede per il datore di lavoro l'obbligo di istituire la camera di allattamento qualora ne facciano richiesta almeno 5 madri lavoratrici.

L'articolo 9 prevede che il periodo di assenza facoltativa dal lavoro sia computato nell'anzianità di servizio e ai fini della tredicesima mensilità (attualmente il computo è previsto solo nell'anzianità di servizio).

L'articolo 10 stabilisce l'estensione dell'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione alle lavoratrici dell'agricoltura, alle lavoratrici a domicilio e alle domestiche. Per quanto riguarda queste ultime, tuttavia, si è ritenuto opportuno, al fine di evitare abusi, di fissare un minimo contributivo pari a 32 settimane. Inoltre l'articolo prevede: la corresponsione dell'indennità giornaliera pari al 30 per cento della retribuzione durante il periodo di assenza facoltativa dal lavoro compreso fra i tre mesi e l'anno di età del bambino; l'erogazione di un'indennità *una tantum* di lire 20.000 alle domestiche che, dopo 30 giorni dal termine dell'assenza obbligatoria dal lavoro *post partum*, si trovino ancora in stato di disoccupazione involontaria; una più chiara definizione degli enti tenuti alla corresponsione delle indennità previste dalla legge: all'istituto nazionale di assicurazione contro le malattie e agli altri enti mutualistici previsti dalla legge 9 gennaio 1963, n. 7, sono state aggiunte le Casse marittime Tirrenia, Meridionale e Adriatica e le Casse malattie di Trento e Bolzano che attualmente provvedono, nonostante le lacune della legge vigente, a corrispondere il trattamento di maternità alle lavoratrici ad esse iscritte.

Con l'articolo 11 si propone la sostituzione dell'articolo 18 della legge n. 860, relativo alla definizione della retribuzione agli effetti della determinazione della misura dell'indennità. Le innovazioni apportate sono essenzialmente le seguenti:

— la parificazione delle lavoratrici a domicilio addette a lavori non tradizionali alle operaie non addette ai lavori agricoli. Per quanto riguarda tali categorie si è ritenuto opportuno fare riferimento invece che alla retribuzione

media globale giornaliera « per otto ore, percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza », come prevede la legge vigente, alla retribuzione media globale giornaliera effettivamente percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza. Tale modifica si rende necessaria allo scopo di eliminare gli inconvenienti attuali, per cui la lavoratrice che lavora solo alcune ore al giorno percepisce un'indennità pari o superiore al 200 per cento del salario normale, mentre la donna che lavora 12 o 13 ore al giorno, come la portiera, percepisce un'indennità di circa il 50 per cento del salario;

— il riferimento alla retribuzione prevista dal contratto nazionale o dai contratti provinciali di categoria, per le salariate fisse, assimilate, obbligate e per le braccianti o compartecipanti permanenti e le braccianti o compartecipanti abituali;

— l'adozione dello stesso criterio seguito per la determinazione dell'indennità di malattia, per quanto riguarda le braccianti o compartecipanti occasionali ed eccezionali. In base a tale criterio per retribuzione si intende la trecentesima parte della retribuzione giornaliera stabilita dai contratti provinciali di categoria moltiplicata per il numero delle giornate lavorative effettuate nell'annata agraria precedente;

— per quanto riguarda le domestiche, il riferimento alla retribuzione media mensile rilevata dalle Commissioni provinciali previste dalla legge sulla tutela del lavoro domestico;

— per quanto riguarda le lavoratrici a domicilio tradizionali, il riferimento alla retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente l'inizio della gestazione. Il legame con la retribuzione precedente la gestazione è reso indispensabile dall'esigenza di evitare gli abusi che deriverebbero, per la particolare natura del lavoro a domicilio (si tratta, infatti, di lavoro a cottimo cui partecipano di solito anche i familiari della lavoratrice), dal collegamento alla paga precedente l'inizio dell'assenza obbligatoria.

L'articolo 12 prevede la corresponsione di un assegno di maternità di lire 40.000 alle colone e mezzadre, in caso di parto. L'assegno è ridotto a lire 25.000 in caso di aborto spontaneo o terapeutico.

L'articolo 13 prevede l'emanazione di un decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro, diretto a fissare la misura dei contributi dovuti dai datori di lavoro per l'assicurazione di maternità e necessari per la copertura degli oneri derivanti dall'approvazione della legge proposta, e a ridurre nel contempo la misura dei contributi attualmente dovuti dai datori di lavoro per gli assegni familiari, di un'aliquota pari alla differenza fra la misura dei contributi per l'assicurazione di maternità necessari per la copertura dell'onere derivante dall'attuazione della proposta e la misura dei contributi per l'assicurazione di maternità dovuti a norma delle leggi vigenti.

Con l'articolo 14 si prevede l'aggiornamento e l'integrazione, con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, del Regolamento di attuazione della legge n. 860, al fine di adeguarne il contenuto alle nuove norme e di includere nella tabella allegata tutte le condizioni di lavoro o ambientali che possono pregiudicare la salute della lavoratrice madre o del bambino.

L'articolo 15 prevede l'abrogazione delle norme vigenti relative alle lavoratrici della agricoltura, alle lavoratrici a domicilio e alle domestiche, in contrasto con la nuova disciplina che si propone, e di ogni altra disposizione di legge o di regolamento incompatibile con tale disciplina.

Infine l'articolo 16 prevede la permanenza in vigore dell'articolo 5 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, che stabilisce l'obbligo del versamento dei contributi per l'assicurazione di maternità, fino all'entrata in vigore del decreto con cui si fissano le nuove misure dei contributi diretti alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della legge proposta.

Onorevoli colleghi, l'articolo 37 della Costituzione stabilisce che « le condizioni di lavoro devono consentire alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione ». A questo fine mira la presente proposta di legge, che si sforza di interpretare fedelmente le istanze più sentite delle madri lavoratrici italiane.

Confidiamo pertanto nella vostra collaborazione, al fine di colmare eventuali lacune e di pervenire quanto prima all'approvazione della proposta.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

All'articolo 1 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è aggiunto il seguente comma:

« Le predette disposizioni, escluse quelle di cui all'articolo 6, ultimo comma, e salvo quanto disposto dall'articolo 3, primo comma, si applicano inoltre alle lavoratrici addette ai servizi familiari e alle lavoratrici a domicilio che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di altri ».

ART. 2.

Il primo comma dell'articolo 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« Le lavoratrici di cui all'articolo 1 non possono essere licenziate durante la gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 5, nonché fino al compimento di un anno di età da parte del bambino, fatta eccezione per le lavoratrici addette ai servizi familiari, le quali non possono essere licenziate fino all'inizio del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 5 ».

ART. 3.

L'ultimo comma dell'articolo 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dai seguenti:

« Qualora la lavoratrice, all'atto del licenziamento intimato al di fuori dei casi previsti dal comma precedente, dichiara al datore di lavoro di essere in stato di gravidanza, il licenziamento è sospeso fino alla presentazione del certificato medico di gravidanza, attestante la veridicità della dichiarazione. La presentazione del certificato dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi alla dichiarazione.

Nel caso in cui la lavoratrice non abbia fatto la dichiarazione di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro è ripristinato qualora la lavoratrice, entro 45 giorni dal licenziamento effettuato al di fuori dei casi previsti dal secondo comma del presente articolo, consegni al datore di lavoro il certificato medico attestante la sussistenza dello stato di gravidanza all'epoca del licenziamento stesso ».

ART. 4.

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

« È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi ed ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, previsti dalla tabella allegata al regolamento di attuazione della presente legge, le lavoratrici di cui all'articolo 1 durante la gestazione, accertata dal certificato medico di gravidanza, e fino a sette mesi dopo il parto ove provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino.

Nel periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni non pregiudizievoli alla loro salute o a quella del bambino e conserveranno la qualifica precedente al cambiamento di mansione e la retribuzione corrispondente a tale qualifica ».

ART. 5.

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

« È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i tre mesi precedenti la data presunta dal parto, se operaie di tutti i settori produttivi e commesse, e durante le otto settimane precedenti tale data, se impiegate e domestiche. La data presunta del parto è 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 i tre mesi successivi al parto.

In deroga al divieto di cui al precedente comma, per quanto riguarda le domestiche a servizio intero, può essere convenuto fra il datore di lavoro e la lavoratrice che, in luogo dell'astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice possa esplicare un'attività lavorativa ridotta, che, a giudizio del medico dell'istituto nazionale di assicurazione contro le malattie, non pregiudichi la salute della donna e del bambino. In tal caso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 17 ».

ART. 6.

L'articolo 6 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« L'Ispettorato di lavoro può disporre l'estensione del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui alla lettera a) dell'articolo precedente per ulteriori periodi, sino

all'inizio della gestazione, nonché l'estensione del periodo di cui alla lettera c) dell'articolo precedente per ulteriori periodi, sino a sette mesi dopo il parto, per le madri che provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino, qualora, sulla base di accertamento medico, non sia possibile lo spostamento della lavoratrice alle altre mansioni di cui all'ultimo comma dell'articolo 4.

Nei contratti collettivi di lavoro può essere prevista l'estensione del periodo di assenza dal lavoro di cui alla lettera a) e di cui alla lettera c) dell'articolo precedente per le lavoratrici appartenenti a determinate categorie. Tale estensione costituisce ulteriore periodo di assenza obbligatoria dal lavoro per tutte le lavoratrici appartenenti alle suddette categorie.

Inoltre la lavoratrice ha diritto di assentarsi facoltativamente dal lavoro dal compimento di tre mesi fino al compimento di un anno di età da parte del bambino. Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto e all'assistenza di malattia da parte dell'istituto assicuratore ».

ART. 7.

Il primo comma dell'articolo 9 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« Il datore di lavoro deve dare alle lavoratrici madri soggette al divieto previsto dall'articolo 5 e che allattano direttamente i propri bambini, per un anno dalla nascita di questi, un periodo di riposo, in caso di orario di lavoro non superiore a sei ore giornaliere, e due periodi di riposo, in caso di lavoro superiore a sei ore giornaliere, per provvedere all'allattamento ».

ART. 8.

Il primo comma dell'articolo 11 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è sostituito dal seguente:

« È fatto obbligo al datore di lavoro di istituire un camera di allattamento nelle dipendenze dei locali di lavoro per i figli delle lavoratrici dipendenti, qualora ne facciano richiesta almeno cinque madri lavoratrici ».

ART. 9.

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

« Il periodo di assenza facoltativa dal lavoro di cui all'ultimo comma dell'articolo 6

della presente legge deve essere computato nell'anzianità di servizio e ai fini della tredicesima mensilità ».

ART. 10.

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

« Le lavoratrici dipendenti da privati datori di lavoro, salvo il particolare trattamento previsto per le colone e mezzadre dall'articolo 22, hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 5 e 6 della presente legge.

Le lavoratrici addette ai servizi familiari hanno diritto all'indennità di cui al precedente comma, solo qualora all'inizio del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui alla lettera a) dell'articolo 5 risultino versati o dovuti nell'anno precedente all'Istituto nazionale di assicurazione contro le malattie i contributi per l'assicurazione di maternità in favore della lavoratrice per almeno 32 settimane.

Le lavoratrici di cui al primo comma, escluse le addette ai servizi familiari e le lavoratrici a domicilio, hanno inoltre diritto ad un'indennità giornaliera pari al 30 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza facoltativa dal lavoro di cui all'ultimo comma dell'articolo 6.

Le lavoratrici addette ai servizi familiari hanno diritto ad una indennità *una tantum* di lire 20.000, qualora, trascorsi trenta giorni dal termine del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al primo comma, lettera c) dell'articolo 5, si trovino ancora in stato di involontaria disoccupazione.

Le indennità di cui ai precedenti commi sono corrisposte:

a) dall'istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie, per le lavoratrici non considerate della successiva lettera b);

b) dall'istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani « Giovanni Amendola », dall'ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo, dall'ente nazionale di previdenza e assistenza per gli impiegati agricoli e forestali, dalle Casse marittime « Tirrenia », « Meridionale » e « Adriatica », dalle Casse di malattia di Trento e Bolzano, dalle Casse di soccorso di cui al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148 e successive modifiche, fatte eccezione per le Casse di soccorso istituite con legge 22 settembre 1960, n. 1054, per le lavoratrici iscritte detti istituti, enti e casse.

L'indennità giornaliera è corrisposta con le stesse norme, modalità e limiti previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie, in quanto compatibili con la presente legge.

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

Nulla è innovato per il trattamento economico delle dipendenti dagli Uffici e dalle Aziende di Stato, Regioni, Provincie, Comuni e da altri Enti pubblici ».

ART. 11.

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

« Agli effetti della determinazione della misura delle indennità previste dall'articolo precedente si intende per retribuzione:

a) per quanto riguarda le operaie non addette ai lavori agricoli, comprese le lavoratrici a domicilio addette a lavori non tradizionali, la retribuzione media globale giornaliera effettivamente percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza;

b) per quanto riguarda le impiegate, l'importo totale della retribuzione nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza;

c) per quanto riguarda le salariate fisse, assimilate, obbligate, braccianti o compartecipanti abituali, la retribuzione prevista dal contratto nazionale o dai contratti provinciali di categoria;

d) per quanto riguarda le braccianti o compartecipanti occasionali ed eccezionali, un trecentesimo della retribuzione giornaliera stabilita dai contratti provinciali di categoria, moltiplicato per il numero delle giornate lavorative effettuate nell'annata agraria precedente;

e) per quanto riguarda le domestiche la retribuzione media mensile rilevata dalle Commissioni provinciali di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339;

f) per quanto riguarda le lavoratrici a domicilio tradizionali, la retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente l'inizio della gestazione, sulla base delle tariffe di cottimo pieno di cui all'articolo 6, ed indi-

cata nello speciale libretto di controllo di cui all'articolo 10 della legge 13 marzo 1958, n. 264.

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

ART. 12.

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

« Alle colone e mezzadre è dovuto, in caso di parto, un assegno di maternità di lire 40.000.

In caso di aborto spontaneo o terapeutico l'assegno è dovuto nella misura di lire 25.000.

Gli assegni di cui ai commi precedenti sono corrisposti dall'Istituto nazionale di assicurazione contro le malattie ».

ART. 13.

Entro due mesi dalla data della pubblicazione della presente legge sarà provveduto con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro per il tesoro, a fissare la misura dei contributi per l'assicurazione di maternità da versare a partire dalla data di entrata in vigore della presente legge dai datori di lavoro agli istituti, enti e casse di cui all'articolo 10 per la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge, in sostituzione dei contributi previsti dall'articolo 5 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 e dall'articolo 27 della legge 26 agosto 1950, n. 860.

Con lo stesso decreto sarà provveduto a ridurre la misura dei contributi per gli assegni familiari dovuti dai datori di lavoro all'Istituto nazionale della previdenza sociale a norma delle leggi vigenti, di un'aliquota pari alla differenza tra la misura dei contributi per l'assicurazione di maternità fissati ai sensi del comma precedente e la misura dei contributi fissati dall'articolo 5 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 e dall'articolo 27 della legge 26 agosto 1950, n. 860 a carico degli stessi datori di lavoro.

ART. 14.

Entro tre mesi dalla pubblicazione della presente legge sarà modificato in conformità alle norme della presente legge con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta

del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, il Regolamento di attuazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568, e sarà riveduta ed aggiornata la tabella indicante i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri allegata a detto Regolamento, in modo da includervi tutte le condizioni di lavoro o ambientali che possono pregiudicare la salute della donna e del bambino durante la gravidanza ed il puerperio ».

ART. 15.

Sono abrogati gli articoli 2, 25, 26, 27, 28 e 29 della legge 26 agosto 1950, n. 860, e gli articoli 3 e 4 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 nonché ogni altra disposizione legislativa e regolamentare incompatibile con la presente legge.

ART. 16.

(Norma transitoria)

L'articolo 5 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, resta in vigore fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui all'articolo 13.

A partire da tale data è inoltre abrogato l'articolo 23 della legge 26 agosto 1950, n. 860.