

I DIRITTI DELLE LAVORATRICI MADRI



Comune di Padova
Sistema Bibliotecario

ALF - SLD

Sez. 6

Sottosez.

Serie 6

Sottos.

Unità 118

PUV 55

18
18



Editrice Sindacale Italiana

I. DIRITTI
DELLE
LAVORATRICI
MADRI

Mani avona Salucata



Editrice Sindacale Italiana

la società italiana e che hanno giocato in tale calo dell'occupazione un ruolo di primo piano.

E' fuori dubbio tuttavia che l'insufficiente tutela della lavoratrice a domicilio o della lavoratrice madre ha contribuito negativamente a determinare tale situazione.

Si pensi anche all'insufficiente prevenzione e tutela sanitaria. Anche questo certamente è un problema di carattere generale che non riguarda specificamente le lavoratrici madri ma che investe da una parte l'organizzazione del lavoro, e quindi la società e l'insicurezza degli ambienti di lavoro con i loro ritmi estenuanti, dall'altra l'incapacità dell'attuale sistema mutualistico e sanitario di far fronte alla crisi della medicina e ai problemi posti dall'utilizzazione capitalistica del progresso scientifico e tecnologico. Non vi è dubbio però che, se la fabbrica e il luogo di lavoro minano la condizione di tutti, uomini e donne, è pur vero che la gravidanza esaspera tali condizioni e richiede una specificità di interventi di tipo prevenzionistico, in assenza dei quali l'occupazione femminile non può dirsi certo favorita.

Complessivamente quindi si determina una realtà grave e pesante, che finisce con il contraddire lo stesso dettato costituzionale, vanificando nella pratica quell'eguaglianza dei cittadini che viene così ad essere più teorica che effettiva. Ed è proprio questa situazione che ha portato ad una maturazione fra le donne di una coscienza nuova, di riaffermazione dei propri diritti del ruolo di produttrice che non accetta la contraddizione tra l'essere madre e l'essere lavoratrice.

Dopo il conseguimento della nuova legislazione, che costituisce senza dubbio un primo momento positivo e una conquista politica di rilievo, si apre però il problema della gestione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici delle conquiste ottenute. Partendo dall'inevitabile scontro con la attuale organizzazione del lavoro in fabbrica e nelle aziende, i lavoratori e il movimento sindacale dovranno collegare l'azione a livello aziendale e di fabbrica con la realtà sociale esterna al luogo di lavoro, collocando l'azione per la gestione di tali conquiste nella più ampia e impegnativa battaglia per le riforme e in primo luogo per la riforma sanitaria e per l'attuazione del Piano nazionale degli asili nido che ha rappresentato un evento di grande portata sociale e civile per aver impostato il problema degli asili nido su basi nuove, che tengono conto sia del fallimento dell'ONMI che della vecchia legge sulla maternità, sia della nuova realtà regionale, e

che rappresenta forse il primo esempio di programmazione regionale di un servizio sociale.

La legge istitutiva del Piano ha tuttavia subito un emblematico e sconcertante sabotaggio sistematico da parte del governo. I contributi dello Stato e dei datori di lavoro — già modesti al momento dell'approvazione nel 1971 — oggi risultano del tutto inadeguati e lo stesso meccanismo legislativo va notevolmente modificato.

Per l'inerzia e la inefficienza burocratica siamo di fronte ad una situazione paradossale; da un lato non si costruiscono asili nido, dall'altra a causa della mancata applicazione della legge, si accumulano nel bilancio dello Stato i residui passivi e ciò appare più preoccupante nell'attuale difficile situazione economica, di fronte ai problemi creati dalla stretta creditizia e del blocco della spesa pubblica.

Alla luce di questa situazione veramente insostenibile acquista significato di rilievo l'apertura di una trattativa tra Federazione unitaria CGIL-CISL-UIL e il governo per una riaffermazione degli obiettivi di fondo della legge 1044. Tuttavia uno sbocco concreto e reale alla vertenza degli asili-nido può realizzarsi solo con un massiccio intervento popolare e la partecipazione delle strutture unitarie aziendali e territoriali del sindacato e con la assunzione nella piattaforma rivendicativa sindacale per l'occupazione e le riforme della tematica degli asili-nido.

Anche all'interno del movimento sindacale deve essere meglio chiarito e precisato che una politica di riforme basata sullo sviluppo dei consumi sociali non può prescindere dalla realizzazione di importanti strutture sociali a favore dell'infanzia. Infatti non potranno attuarsi alcune importanti riforme se la famiglia (e la donna in primo luogo) continuerà a supplire a tutte le carenze e insufficienze della società.

Silvano Verzelli

La tutela del rapporto di lavoro

Il divieto di licenziamento (art. 1 e 2 della Legge 3-12-1971 n. 1204).

La nuova legge sulla maternità prevede che, per tutto il periodo che va dall'inizio della gestazione fino a quando il bambino non ha superato il 1° anno di età, la lavoratrice non può essere licenziata dal datore di lavoro.

Durante tale periodo la lavoratrice può essere licenziata solo:

- se commette una colpa talmente grave da costituire giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- se l'azienda da cui essa dipende cessa la sua attività (1);
- se risulta ultimata la prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o se viene a scadere il termine per il quale è stato stipulato il rapporto di lavoro (2);

(1) Nel caso che a cessare l'attività sia non già tutta l'azienda, ma un reparto di essa, il divieto di licenziamento non opera solo se tale reparto «costituisce una attività produttiva a sè stante». Tale principio, di particolare importanza, è affermato in una circolare interpretativa della vecchia legge sulla maternità che deve ritenersi operante anche per la nuova legge (vedi circolare Ministero del lavoro n. 156 bis del 20-5-1955).

(2) Per le braccianti agricole giornalieri — così come precisato in una circolare interpretativa della vecchia legge sulla maternità operante anche per la nuova legge — quando il datore di lavoro si avvale continuamente e permanentemente della stessa bracciante anche questa non può essere licenziata (vedi circolare del Ministero del lavoro n. 156

— se la lavoratrice è stata assunta durante il periodo in cui opera l'astensione obbligatoria dal lavoro (3).

Il divieto di licenziamento era già previsto nella vecchia legge sulla maternità ed in base alla quale era subordinato alla presentazione al datore di lavoro da parte della lavoratrice di un certificato medico dal quale risultasse lo stato di gravidanza della lavoratrice.

La nuova legge, invece, non subordina più il divieto di licenziamento alla presentazione del certificato medico, ma *ricommette il divieto di licenziamento al puro e semplice stato oggettivo di gravidanza e puerperio.*

In conseguenza di ciò, se la lavoratrice viene licenziata perché non ha presentato il certificato medico al datore di lavoro, essa ha diritto con la nuova legge ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro, presentando al datore di lavoro — entro 90 giorni dal licenziamento — un certificato medico dal quale risulti che essa era, all'epoca del licenziamento, in stato di gravidanza (4).

Si tratta di una grossa conquista che dovrebbe mettere al riparo la lavoratrice gestante e puerpera dal pericolo del licenziamento.

Da notare come le norme sul divieto di licenziamento si applicano indistintamente a tutte le lavoratrici dipendenti da terzi, con la sola esclusione delle lavoratrici addette ai servizi domestici familiari (5).

bis del 20 maggio 1955). Quanto poi ai contratti a termine, essi sono validi solo se sono giustificati da esigenze tecniche della lavorazione e a particolari condizioni indicate nella Legge 18 aprile 1962 n. 230.

(3) In tali casi il rapporto di lavoro risulta irregolarmente costituito ed è quindi evidente che la lavoratrice non può usufruire del divieto di licenziamento (vedi circolare del Ministero del lavoro n. 156 bis del 20 maggio 1955).

(4) Poiché il licenziamento della gestante e puerpera è vietato, durante il lasso di tempo che va dal licenziamento al ripristino del rapporto di lavoro, spetta alla lavoratrice — sulla base di una giurisprudenza formatasi nell'ambito della vecchia legge sulla maternità — la normale retribuzione, ancorché la lavoratrice durante tale periodo non abbia lavorato.

(5) L'esclusione delle lavoratrici addette ai servizi domestici familiari dal divieto di licenziamento era già contemplata nella vecchia legge sulla maternità. Essa era stata di recente ritenuta dal Pretore di Milano,

Il divieto di licenziamento si applica anche alle lavoratrici che hanno adottato o avuto in affidamento un bambino, limitatamente però al periodo di compimento del primo anno di età del bambino stesso (Circ. Ministero del lavoro n. 212 prot. 24342 del 18-1-1974).

Il divieto di sospensione dal lavoro (art. 1 e 2 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

La vecchia legge sulla maternità non contemplava il divieto di sospensione per le lavoratrici gestanti o puerpere.

A seguito della richiesta dei sindacati, invece, la nuova legge sulla maternità afferma che, durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento (dall'inizio della gestazione fino a quando il bambino non ha superato 1 anno di età) la lavoratrice non può essere sospesa. E ciò, a meno che non vengano sospesi tutti i lavoratori dell'azienda, o del reparto, il quale però deve avere una sua autonomia funzionale rispetto all'azienda.

E' anche questa una conquista di notevole rilievo che dovrebbe assicurare il lavoro alla gestante e alla puerpera anche in quelle condizioni di difficile congiuntura economica che i datori di lavoro talora prendono a pretesto per sospendere una parte dei lavoratori dipendenti.

Le norme sul divieto di sospensione si applicano indistintamente a tutte le lavoratrici dipendenti da terzi, con la sola esclusione delle lavoratrici addette ai servizi domestici familiari.

con ordinanza del 21 ottobre '71, di dubbia legittimità costituzionale, in quanto sancisce una disparità di trattamento rispetto alle altre lavoratrici. In conseguenza di ciò, sul problema è stata chiamata a pronunciarsi la Corte Costituzionale, la cui decisione — se favorevole alle lavoratrici — annullerà la esclusione contenuta anche nella nuova legge sulla maternità.

Frattanto l'art. 18 del c.c.n.l. del 22 maggio 1974 ha introdotto anche per le lavoratrici domestiche il divieto di licenziamento «dalla presentazione del certificato medico di gravidanza e fino al momento della astensione obbligatoria dal lavoro», salvo il caso di cause gravi da non consentire la protezione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

La precedenza nelle riassunzioni per le lavoratrici stagionali licenziate per cessazione dell'attività dell'azienda (art. 2 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

Anche tale diritto non era contemplato nella vecchia legge sulla maternità. La lacuna era di un certo rilievo, giacché abbiamo visto come il divieto di licenziamento non opera nei casi in cui l'azienda cessa la sua attività. Avveniva così che le lavoratrici gestanti o puerpere, addette ad industrie ed a lavorazioni che danno luogo a disoccupazione stagionale, non solo venivano licenziate a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda, ma non avevano nemmeno — quando queste aziende riprendevano l'attività — nessuna garanzia di venire di nuovo riassunte.

La nuova legge sulla maternità afferma ora invece che tali lavoratrici hanno diritto — allorché l'azienda riprenda l'attività — alla precedenza nelle riassunzioni. Beninteso, semprché esse non si trovino più in periodo di astensione obbligatoria del lavoro e il bambino non abbia superato il primo anno di vita.

La nuova norma individua anche quali sono le industrie e le lavorazioni che danno luogo a disoccupazione stagionale e nei confronti delle cui dipendenti si applica il principio sopra enunciato. Di tali industrie e lavorazioni diamo l'elenco in appendice al presente opuscolo.

Sezione II

La protezione fisica della madre e del bambino

Applicabilità delle norme protettive alle lavoratrici del pubblico impiego (art. 1 Legge 30-12-1971, n. 1204).

Le norme protettive contenute nella legge, sono applicabili anche alle lavoratrici dipendenti dello Stato e delle Amministrazioni autonome, delle Regioni, degli Enti locali e degli altri enti pubblici, fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti o da ogni altra disposizione.

In proposito è da rilevare che i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro pre e post-parto possono risultare superiori a quelli previsti dalla legge n. 1204, come nel caso delle lavoratrici dipendenti dagli enti ospedalieri: infatti l'articolo 30 del c.c.n.l. del 23-6-1974 stabilisce in tre mesi l'astensione obbligatoria precedente al parto, anziché due.

L'astensione obbligatoria dal lavoro (artt. 1, 4, 6, 28, 35 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

La durata del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro è così stabilita:

— 2 mesi precedenti la data presunta del parto (astensione obbligatoria prima del parto);

— 3 mesi successivi alla data effettiva del parto (astensione obbligatoria dopo il parto);

Durante tutto questo periodo (complessivamente 5 mesi), la lavoratrice non può andare a lavorare; e ciò sia allo scopo di tutelare le condizioni fisiche della madre e del bambino in prossimità e subito dopo il parto, sia al fine di consentire alla madre di essere più vicina al bambino nei mesi immediatamente successivi alla sua nascita.

Nei confronti delle *lavoratrici dell'industria* — che, in base alla vecchia legge sulla maternità, usufruivano di un periodo di astensione obbligatoria di tre mesi precedenti al parto e di otto settimane successive al parto — la nuova legge arrotonda il periodo complessivo di astensione obbligatoria e lo suddivide, prima e dopo il parto, in modo diverso, privilegiando la astensione obbligatoria dopo il parto, a scapito di quella precedente il parto. La riduzione del periodo di astensione obbligatoria precedente al parto costituisce una innovazione negativa della nuova legge. Assai più opportuno sarebbe stato se la legge avesse accolto la proposta dei sindacati, secondo cui si lasciava alla facoltà della lavoratrice usufruire del più ampio periodo di 3 mesi o prima del parto o dopo il parto (cosiddetto « mese ballerino »). Tuttavia, è da tener conto, come si vedrà, che in una serie numerosa di casi — proprio al fine di migliorare la protezione fisica del futuro bambino e della gestante — la lavoratrice ha diritto di anticipare l'inizio del periodo di astensione obbligatoria, anche a decorrere dall'inizio della gestazione.

Ma uno degli aspetti più significativi della legge — che rappresenta una grande conquista sociale — è che la durata dell'astensione obbligatoria dal lavoro che, come abbiamo visto, è complessivamente stabilita in 5 mesi, con la nuova legge è stata estesa a tutte *indistintamente le lavoratrici dipendenti da terzi. La lunga lotta delle salariate e braccianti agricole, delle lavoratrici del commercio e di tutte le lavoratrici appartenenti a settori produttivi diversi da quello dell'industria*, ha consentito di ottenere lo stesso trattamento dell'industria.

Ad alcune categorie di lavoratrici, come quelle del pubblico impiego, in base all'art. 1 della legge sulla maternità, devono essere assicurate le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti o da ogni altra disposizione. Le lavoratrici degli Enti ospedalieri, ad esempio, hanno diritto ad un periodo di tre mesi di astensione obbligatoria dal lavoro precedente al parto, in virtù dell'art. 37 del D.P.R. 130 del 1969.

Il periodo di astensione obbligatoria va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13^a mensilità (o gratifica natalizia) e alle ferie.

Da ricordare è che, prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità un certificato medico dal quale risulti la data presunta del parto.

L'anticipo dell'astensione obbligatoria dal lavoro (artt. 1, 4, 5, 6, 30 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

Tale materia è stata, dalla nuova legge sulla maternità, profondamente e positivamente modificata, rispetto alla vecchia legge.

Le nuove norme stabiliscono infatti due diversi tipi di anticipo dell'astensione obbligatoria che possono aggiungersi l'uno all'altro e che — ai fini del trattamento economico di maternità — sono considerati alla stessa stregua dell'astensione obbligatoria.

Il primo anticipo dell'astensione obbligatoria è di un mese e di esso le lavoratrici possono beneficiare quando siano occupate in *lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano gravosi o pregiudizievoli*. Tali lavori saranno determinati con decreti del Ministro del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali. In attesa di tali decreti, l'anticipo dell'astensione obbligatoria di cui trattasi sarà autorizzato dall'Ispettorato del lavoro dietro presentazione della lavoratrice documentata da certificato medico.

Il secondo anticipo dell'astensione obbligatoria consta di periodi di tempo determinati, variabili da caso a caso, e rinnovabili. Esso può coincidere con l'inizio della gestazione ed opera quando:

a) vi siano gravi complicazioni della gestazione o preesistenti forme morbose che possono aggravare lo stato di gravidanza;

b) o le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino;

c) ovvero la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni (vedi il paragrafo successivo).

Anche tale secondo tipo di anticipo dell'astensione obbligatoria deve essere autorizzato — su richiesta della lavoratrice, documentata da certificato medico — dall'Ispettorato del lavoro, il quale dovrà stabilire anche la durata del periodo, per il quale viene concesso l'anticipo dell'astensione obbligatoria.

Da notare come nell'ipotesi di cui alla lettera a), il provvedimento dovrà essere adottato dall'Ispettorato del Lavoro entro 7 giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice, mentre, nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c), l'anticipo dell'astensione obbligatoria può essere adottato dall'Ispettorato del lavoro anche di propria iniziativa, oltre che su richiesta della lavoratrice.

Del primo tipo di anticipo dell'astensione obbligatoria (quello, cioè, di un mese) possono beneficiare tutte indistintamente le lavoratrici dipendenti da terzi, senza alcuna esclusione; del secondo tipo di anticipo dell'astensione obbligatoria possono invece beneficiare tutte le lavoratrici dipendenti da terzi, con la sola esclusione delle lavoratrici a domicilio.

La norma, in sé altamente positiva, è offuscata dal fatto che la competenza in materia è demandata all'Ispettorato del lavoro, anziché alle Regioni. Se si pensa che tale Ispettorato è pressoché privo di personale medico e se si pensa soprattutto che la competenza sui controlli sanitari dovrà essere affidata all'istituendo Servizio sanitario nazionale, e quindi alle

Regioni, la norma sembra tenda a svuotare di contenuto i poteri delle Regioni e del futuro Servizio sanitario nazionale per rafforzare istituti — come gli Ispettorati del lavoro — che hanno largamente fallito ai loro scopi.

Inoltre, da tutte quelle valutazioni che chiamano in causa l'ambiente di lavoro, risultano escluse le strutture di base del sindacato che possono invece fornire utili indicazioni all'Ispettorato del lavoro, cosa questa alla quale peraltro le strutture di base del sindacato non devono rinunciare, *prevedendo di esporre ed illustrare sempre all'Ispettorato del lavoro il loro motivato parere.*

Anche i periodi di anticipo dell'astensione obbligatoria vanno computati ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13^a mensilità (o gratifica natalizia) e alle ferie.

Lo spostamento ad altre mansioni (artt. 1, 3, 30 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

La vecchia legge sulla maternità prevedeva che la lavoratrice aveva diritto ad essere adibita ad altre mansioni, dall'inizio della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto (qualora provvedesse direttamente all'allattamento del bambino) solo nei casi in cui essa fosse normalmente adibita al trasporto e sollevamento pesi e a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. Inoltre, nulla prevedeva nei casi in cui tale spostamento non poteva di fatto avvenire nell'ambito dell'azienda.

La nuova legge ha migliorato notevolmente la norma sia perché non prevede più che la puerpera debba provvedere direttamente all'allattamento del bambino, sia perché — soprattutto — il diritto della lavoratrice di essere adibita ad altre mansioni (dall'inizio della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto) opera non solo per la lavoratrice adibita al trasporto e sollevamento pesi e a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, ma anche quando le condizioni di lavoro e ambientali sono

comunque pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino.

Inoltre, qualora nell'azienda non esistano mansioni adatte alla gestante e puerpera (e non è quindi possibile lo spostamento ad altre mansioni), la lavoratrice ha ora diritto, come abbiamo visto nel precedente paragrafo, ad ottenere l'anticipo dell'astensione obbligatoria dal lavoro. E ciò fin dall'inizio della gestazione. Quanto ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri essi saranno determinati dal regolamento alla legge e, in attesa che questo venga emanato, dalla tabella che pubblichiamo in appendice al presente opuscolo.

Lo spostamento ad altre mansioni deve essere autorizzato dall'Ispettorato del lavoro di propria iniziativa, o su richiesta della lavoratrice, documentata da certificato medico. Esso opera per tutte indistintamente le lavoratrici dipendenti da terzi, con la sola esclusione delle lavoratrici a domicilio e delle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

Da sottolineare come la legge prevede che, quando la lavoratrice venga adibita a mansioni inferiori rispetto a quelle abituali ha diritto a conservare, non solo la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, ma anche la qualifica originaria. Nel caso poi di spostamento a mansioni superiori, la lavoratrice avrà diritto al trattamento economico corrispondente alla nuova attività.

L'astensione facoltativa dal lavoro dopo il parto (artt. 1, 7, della Legge 30-12-1971 n. 1204).

Terminato il periodo di astensione obbligatoria dopo il parto la lavoratrice ha diritto ad un periodo di astensione facoltativa dal lavoro di 6 mesi che potrà essere usufruito entro il primo anno di vita del bambino.

Per avvalersi di tale facoltà la lavoratrice dovrà dare comunicazione al datore di lavoro del periodo in cui intende astenersi dal lavoro, periodo che può essere anche inferiore ai 6 mesi e che può avere inizio, anche se — terminato il pe-

riodo di astensione obbligatoria dal lavoro — la lavoratrice ha ripreso servizio nell'azienda.

L'astensione facoltativa dal lavoro è computata agli effetti della anzianità di servizio; ma non anche delle ferie e della tredicesima mensilità (o gratifica natalizia).

All'astensione facoltativa dopo il parto hanno diritto indistintamente tutte le lavoratrici dipendenti da terzi con la sola esclusione delle lavoratrici a domicilio e delle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

L'astensione dal lavoro durante le malattie del bambino (artt. 1, 7, 30 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

E' questa una novità importante rispetto alla vecchia legge. Le nuove norme stabiliscono infatti che, durante le malattie del bambino, di età inferiore ai tre anni, la lavoratrice può astenersi dal lavoro presentando al datore di lavoro il certificato medico attestante la malattia del figlio.

La norma risulta però imperfetta giacché durante tale periodo non è previsto, a favore della lavoratrice, l'erogazione di alcuna indennità sostitutiva del mancato salario. Inoltre, tali periodi di astensione sono computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, e non anche ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità (o gratifica natalizia).

Della facoltà di cui trattasi possono beneficiare tutte indistintamente le lavoratrici dipendenti da terzi, con la sola esclusione delle lavoratrici a domicilio e delle lavoratrici addette ai servizi domestici familiari.

Il diritto delle lavoratrici madri di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino è stato esteso, con circolare del Ministero del lavoro n. 212 del 18-1-1974, anche alle dipendenti che abbiano adottato o avuto in affidamento un bambino.

I permessi retribuiti dopo il parto (artt. 1, 10 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

Una volta che sia ultimato il periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, la lavoratrice, già in base alla vecchia legge sulla maternità, aveva diritto, durante il primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo giornaliero di un'ora ciascuno.

Tali periodi dovevano essere considerati ad ogni effetto come lavorati, e quindi retribuiti dal datore di lavoro.

Tale norma non sempre però aveva trovato pratica applicazione, sia perché i datori di lavoro negavano talora la cumulabilità nella stessa giornata dei due periodi di permesso, sia perché, soprattutto, i datori di lavoro subordinavano tali permessi al fatto che la lavoratrice allattasse ancora il bambino e che l'allattamento non fosse esclusivamente artificiale.

La nuova legge sulla maternità ha fatto giustizia di tutti questi cavilli e in modo oltremodo chiaro afferma il principio che tali permessi sono cumulabili nella stessa giornata e devono essere usufruiti dalla lavoratrice fino a quando il bambino non ha superato il primo anno di vita, *indipendentemente dall'allattamento e dal fatto che questo avvenga in modo artificiale, oppure no.*

Anche a questo proposito, quindi, le innovazioni introdotte dalla nuova legge sono di rilevante portata pratica.

Così come del resto era già previsto dalla vecchia legge sulla maternità, i due periodi di permesso giornaliero vengono ridotti a 1/2 ora ciascuno, qualora — avendo il datore di lavoro istituito una camera di allattamento nelle dipendenze del posto di lavoro — la lavoratrice intenda usufruirne per il periodo in cui provvede all'allattamento del bambino.

A tali permessi retribuiti hanno diritto tutte indistintamente le lavoratrici dipendenti da terzi, con la sola esclusione delle lavoratrici a domicilio e delle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

Qualche datore di lavoro ha illegittimamente negato alla lavoratrice madre la corresponsione della retribuzione per i due permessi giornalieri — generalmente puniti cumulativamente per accordo tra le parti — quando il normale orario di lavoro subisce una contrazione al disotto delle sei ore giornalieri a causa di sciopero parziale.

L'assistenza sanitaria in caso di parto (art. 1, 9 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

L'assistenza sanitaria in caso di parto, da parte dell'ente presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di malattia, era già prevista dalle vecchie norme sulla maternità. Senonché, in base a tali norme, gli enti di malattia non sempre erano tenuti in caso di parto normale all'erogazione della gratuita assistenza ospedaliera. La nuova legge sulla maternità — accogliendo le richieste dei sindacati — stabilisce invece ora che sia la lavoratrice sia le familiari a carico del lavoratore hanno sempre diritto alla gratuita assistenza ospedaliera *anche in caso di parto normale.*

Inoltre, tale norma si applica non soltanto alle lavoratrici dipendenti da terzi, ma anche alle colone e mezzadre, e alle lavoratrici autonome.

Medici abilitati al rilascio dei certificati (artt. 29 e 30 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

Tutti i certificati medici che la lavoratrice deve presentare (per beneficiare del divieto di licenziamento o di sospensione, per ottenere l'astensione obbligatoria dal lavoro, l'anticipo dell'astensione obbligatoria, lo spostamento ad altre mansioni, ecc.) devono essere compilati o dall'Ufficiale sanitario del Comune, o dal medico condotto, o dai medici dell'istituto presso il quale la lavoratrice è assistita per il trattamento di malattia.

Da notare che la nuova legge, opportunamente, chiarisce che tali certificati devono essere sempre rilasciati gratuitamente.

I trattamenti economici di maternità

L'indennità di maternità durante l'astensione obbligatoria e l'anticipo dell'astensione obbligatoria (artt. 13, 15, 35, della Legge 30-12-1971 n. 1204).

Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, così come per i periodi durante i quali la lavoratrice usufruisce dell'anticipo dell'astensione obbligatoria, la legge prevede, *indistintamente per tutte le lavoratrici dipendenti da terzi*, e facendo salve le condizioni di miglior favore, la corresponsione di una indennità giornaliera di maternità pari all'80 per cento della retribuzione.

L'indennità in percentuale sulla retribuzione spetta anche alle lavoratrici agricole, sia braccianti che salariate, alle quali veniva prima corrisposta una indennità in cifra fissa. Ugualmente l'indennità giornaliera è erogata a favore delle lavoratrici a domicilio, il cui rapporto di lavoro è stato recentemente disciplinato « ex novo » dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877.

Alla corresponsione dell'indennità provvedono gli enti di malattia presso i quali le lavoratrici sono iscritte o le amministrazioni — nel caso del pubblico impiego — dalle quali dipendono.

Applicabilità delle norme sul trattamento economico alle lavoratrici del pubblico impiego (art. 13 Legge n. 1204).

In relazione al contenuto del 2° comma dell'art. 13, le lavoratrici dipendenti dalle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle Regioni, Province, Comuni e dagli altri Enti pubblici, hanno diritto al trattamento economico di maternità previsto dai rispettivi ordinamenti. Qualora questo risulti inferiore a quello previsto dalla legge sulla maternità, alle suddette lavoratrici dev'essere assicurato il trattamento di maggior favore previsto dalla legge suddetta.

In ogni caso il trattamento economico è posto a carico dell'Amministrazione la cui lavoratrice dipende, quando non spetti a carico dell'ente mutualistico alla quale è iscritta.

Calcolo dell'indennità di maternità per le operaie, le braccianti agricole, le impiegate, le lavoratrici a domicilio, le addette ai servizi domestici familiari (artt. 16, 18, 19, della Legge 30-12-1971 n. 1204).

Come abbiamo visto, l'indennità giornaliera di maternità è pari all'80 per cento della retribuzione. Per retribuzione deve intendersi:

— per le operaie dei settori non agricoli, la retribuzione giornaliera è quella stessa che viene presa a base per il calcolo dell'indennità di malattia da parte dell'INAM (6). Se, però, nel mese che precede l'astensione obbligatoria, l'orario medio praticato dalla lavoratrice risulta inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro, allora la retribuzione giornaliera (sulla quale si applica l'80 per cento) si ottiene di-

(6) Ai fini dell'indennità di malattia che corrisponde l'INAM, la retribuzione giornaliera si calcola prendendo la retribuzione complessiva lorda del mese solare intero che precede la malattia e dividendola per i giorni effettivamente lavorati in tale mese (devono essere considerate come se fossero state effettivamente lavorate anche le festività infrasettimanali).

videndo il salario complessivo del mese per le ore effettivamente lavorate in tale mese e moltiplicando il risultato per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto.

In ogni caso alle retribuzioni giornaliere così calcolate vengono aggiunti i ratei giornalieri sia della gratifica natalizia, sia di eventuali premi di produzione (7);

— per le braccianti e salariate agricole, la retribuzione giornaliera è quella media per i salari fissi che viene determinata annualmente, per provincia, con appositi decreti del Ministro del lavoro, sulla base della retribuzione stabilita nei contratti di lavoro stipulati dai sindacati.

I salari che, nelle varie province, vengono presi a base dall'INAM, sono pubblicati in appendice al presente opuscolo, limitatamente agli ultimi anni 1973 e 1974;

— per le lavoratrici a domicilio, la retribuzione giornaliera è rappresentata dal salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria per la quale la lavoratrice a domicilio esplica le sue prestazioni.

In assenza, nella stessa provincia, di industrie similari che occupano lavoratori interni, il salario medio è riferito alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione ed, in mancanza, è riferito a quelli vigenti nel territorio nazionale.

Per i settori nei quali non esistono industrie similari il salario medio è determinato con riferimento al salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica di operaio dell'industria con maggiore affinità. In tal caso le industrie affini sono stabilite con apposito decreto del Ministro del lavoro, il quale finora ha ema-

(7) Il rateo giornaliero della gratifica natalizia si ottiene dividendo la gratifica per 12 (i mesi dell'anno) e dividendo ancora il risultato per 25 (i giorni lavorativi nel corso di un mese). Il rateo giornaliero di eventuali premi di produzione si ricava come il rateo giornaliero della gratifica tenendo presente che se il premio è semestrale esso va inizialmente diviso per 6, anziché per 12.

nato quello relativo alle province di Bologna, Firenze, Napoli, Reggio Calabria e Sondrio (v. Appendice F).

I criteri di cui sopra, voluti dall'art. 18 della legge, sono farraginosi e non consentono alla lavoratrice madre di controllare l'esattezza della misura dell'indennità. Sarebbe stato più utile richiamarsi al salario effettivo percepito secondo le norme contenute nell'art. 8 della Legge 18 dicembre 1973, n. 877, sulla tutela del lavoro a domicilio (8);

— *per le impiegate*, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 30 la retribuzione del mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione obbligatoria;

— *per le lavoratrici addette ai servizi domestici familiari*, l'indennità giornaliera è corrisposta dall'INAM, secondo i criteri stabiliti per le lavoratrici del commercio, in misura pari alla sesta parte della media delle retribuzioni convenzionali settimanali, relative alle settimane di contribuzione comprese nei 24 mesi antecedenti l'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Tali criteri sono stati fissati dall'art. 4 del DPR 31 dicembre 1971, n. 1403, il quale ha però subordinato il diritto all'indennità all'esistenza di requisiti contributivi in contrasto con l'art. 15 della legge sulla maternità.

L'indennità di maternità durante l'astensione facoltativa dopo il parto (artt. 15, 16 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

Abbiamo visto come le lavoratrici — terminato il periodo di astensione obbligatoria — possono usufruire di un periodo di astensione facoltativa dopo il parto della durata massima di 6 mesi.

(8) Ai fini del calcolo dell'indennità di malattia ai lavoratori a domicilio, il salario giornaliero si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti, percepiti dal lavoratore nei mesi precedenti, per il numero dei giorni lavorati in tale mese, comprese le festività nazionali ed escluse le domeniche e risultanti dal « libretto di controllo ».

La legge prevede che durante tale periodo debba essere corrisposta una indennità giornaliera pari al 30 per cento della retribuzione (9).

La norma si applica indistintamente a tutte le lavoratrici dipendenti da terzi con la sola esclusione delle lavoratrici a domicilio e di quelle addette ai servizi domestici e familiari.

Quando la lavoratrice risulta disoccupata ed avente diritto alla indennità di disoccupazione, questa non spetta durante il periodo di astensione facoltativa con godimento della relativa indennità giornaliera. L'incumulabilità deriva dalle norme sull'assicurazione contro la disoccupazione, le quali stabiliscono che l'indennità ordinaria e i trattamenti speciali non spettano quando sia corrisposta un'altra prestazione di natura previdenziale, quale si configura l'indennità di maternità.

I requisiti per avere diritto all'indennità di maternità (artt. 15, 17, 18 della Legge 30-12-1971, n. 1204).

L'indennità di maternità viene corrisposta non solo se era in corso un rapporto di lavoro, ma anche quando, all'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice si trovi assente dal lavoro o *disoccupata da non oltre 60 giorni*. Ed anche quando la lavoratrice — già in astensione obbligatoria dal lavoro o usufruente dell'anticipo dell'astensione obbligatoria — venga licenziata o a causa della chiusura dell'azienda o a causa della ultimazione della prestazione per la quale era stata assunta.

Inoltre, qualora all'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice si trovi *sospesa dal lavoro da oltre 60 giorni* e in Cassa Integrazione Guadagni, essa avrà diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità di maternità. Infine, qualora

(9) La retribuzione, sulla quale dovrà essere calcolata tale indennità, è quella stessa che serve come base di riferimento per il calcolo dell'indennità di maternità durante i periodi di astensione obbligatoria. In questo caso, però, la retribuzione giornaliera non viene maggiorata né del rateo giornaliero della gratifica natalizia (o della 13^a mensilità), né del rateo giornaliero di eventuali premi di produzione.

all'inizio dell'astensione obbligatoria la lavoratrice si trovi *disoccupata da oltre 60 giorni* e in godimento dell'indennità di disoccupazione, essa avrà diritto — in sua vece — all'indennità di maternità. Se poi la lavoratrice — pur disoccupata — non ha diritto all'indennità di disoccupazione (perché non è soggetta all'obbligo di tale assicurazione) essa avrà diritto ugualmente all'indennità di maternità, purché, all'inizio dell'astensione obbligatoria, non siano trascorsi più di 180 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e, nell'ultimo biennio, risultino dovuti, ai fini dell'assicurazione di malattia, 26 contributi settimanali.

Per il godimento dell'indennità di maternità sono stati aboliti dalla nuova legge tutti i *requisiti contributivi o di anzianità assicurativa*, già richiesti per alcune categorie, come ad esempio per le lavoratrici dello spettacolo assicurate all'ENPALS, per le lavoratrici a domicilio tradizionali e per le addette ai servizi domestici familiari (10).

L'indennità di maternità per le colone e mezzadre (art. 14 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

Il trattamento economico di maternità spetta anche alle colone e mezzadre, che ne erano precedentemente escluse in base alle vecchie norme.

Nei confronti delle colone e mezzadre, e per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto per le braccianti e salariate agricole (cioè 5 mesi), la nuova legge prevede la corresponsione di una indennità giornaliera di maternità pari all'80 per cento del reddito medio giornaliero colonico, che dovrà essere stabilito ogni due anni con decreto del Ministero del lavoro e che, per la prima applicazione della legge, è fissato in L. 1.300 giornaliero (11).

(10) Malgrado che la legge abbia espressamente stabilito che le indennità (obbligatoria e facoltativa) non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa, il DPR n. 1403 del 31-12-71, ha introdotto un requisito contributivo per il diritto all'indennità giornaliera per astensione obbligatoria (art. 4).

(11) Non risulta che a tutt'oggi siano stati fissati i redditi medi

Inoltre, allo scopo di consentire la reale astensione dal lavoro delle colone e mezzadre, il concedente e il mezzadro, 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.

L'assegno di maternità per coltivatrici dirette, artigiane e piccole commercianti (art. 23 della Legge 30-12-1971 n. 1204) (12).

Il trattamento economico di maternità è stato esteso anche a tali lavoratrici, sempre che siano soggette all'obbligo dell'assicurazione di malattia e iscritte negli elenchi delle rispettive Casse mutue.

Nei loro confronti viene erogato un assegno « una tantum » di L. 50.000, dietro presentazione alle rispettive Casse di malattia di apposita domanda entro 90 giorni dal parto.

Gli enti erogatori dei trattamenti economici e le situazioni di miglior favore (artt. 13, 14, 18, 22, 24 della Legge 30-12-1971 n. 1024).

Alle dipendenti dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli Enti pubblici, il trattamento economico di maternità verrà corrisposto direttamente dalle rispettive amministrazioni. Nei confronti di tutte le altre lavoratrici, comprese le lavoratrici a domicilio, le lavoratrici addette ai servizi domestici familiari, le colone e mezzadre e le lavoratrici autonome, il trattamento economico di maternità sarà erogato da quegli enti che corrispondono alle lavoratrici l'assistenza di malattia.

giornalieri colonici previsti dall'art. 14 della legge. Pertanto, continuano ad avere efficacia le norme di prima applicazione che stabiliscono il reddito medio suddetto in L. 1.300 giornaliero.

(12) Da parte di molte Regioni sono concessi trattamenti integrativi di maternità, che sono riassunti nell'appendice G.

In ogni caso, sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste per le singole categorie da regolamenti, leggi o contratti (13).

Il finanziamento dei trattamenti di maternità (artt. 21 e 25 della Legge 30-12-1971 n. 1204).

E' questo un aspetto profondamente negativo della legge. Infatti, mentre i nuovi trattamenti per le lavoratrici autonome vengono finanziati attraverso contributi, in parte a carico dello Stato e in parte a carico delle imprese diretto-coltivatrici, artigiane e commercianti, l'onere relativo ai trattamenti per le lavoratrici dipendenti da terzi e per le colone e mezzadre viene coperto da un prelievo annuo dalla gestione assegni familiari dell'INPS.

Le tre Confederazioni hanno pertanto rinnovato la loro protesta per la sistematica distrazione di fondi versati dai lavoratori alle varie gestioni dell'INPS, fondi che, anziché essere utilizzati per i loro fini istituzionali, vengono usati per far fronte a nuovi oneri previdenziali che dovrebbero invece trovare coperture nelle entrate ordinarie dello Stato.

Sezione IV

Gli asili nido

Il piano quinquennale per l'istituzione di asili-nido comunali (art. 1 della Legge 6 dicembre 1971, n. 1044; art. 34 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204).

Come è noto, il numero degli asili-nido esistenti nel nostro paese è oltremodo esiguo e gravemente insufficiente. La vecchia legge sulla maternità non è riuscita né a risolvere tale problema, né ad avviarlo a soluzione.

Le camere di allattamento aziendali che in base ad essa avrebbero dovuto essere istituite dai datori di lavoro sono rimaste pressoché sulla carta per la grave e generale inadempienza dei datori di lavoro. Inoltre, la camera di allattamento aziendale non dà sufficienti garanzie sotto il profilo igienico e dell'assistenza psico-pedagogica del bambino e — per la sua collocazione aziendale — risulta disagiata e di scarsa utilità per tutte quelle lavoratrici (la stragrande maggioranza) che abitano lontano dal luogo di lavoro.

Era quindi necessario modificare profondamente la normativa vigente. La combattiva azione che, da anni, le lavoratrici hanno portato avanti è riuscita anche in questo campo ad ottenere un risultato di grande rilievo. Infatti — a fianco della nuova legge sulla maternità che ha sancito l'obbligo per quei pochi datori di lavoro, che abbiano istituito camere di allattamento aziendali, di continuare a provvedere al loro

(13) Numerosi contratti prevedono un trattamento integrativo i cui estremi sono riportati nell'appendice H.

normale funzionamento, sempreché siano state istituite prima del 15 dicembre 1971 — i sindacati sono riusciti a conquistare una nuova specifica legge sugli asili-nido che affronta il problema in modo totalmente nuovo. Con essa, si prevede l'istituzione, nel quinquennio 1972-76, non già di camere di allattamento, ma di 3.800 veri e propri asili-nido, comunali e intercomunali, destinati ad accogliere i bambini di età inferiore ai tre anni a livello territoriale.

I tempi per l'attuazione del Piano e i contributi ai Comuni (artt. 1, 2, 4, 5, 8, 9 della Legge 6-12-1971 n. 1044).

In base alla nuova legge sugli asili-nido, i Comuni e i Consorzi di Comuni, che vogliono istituire nel proprio circondario l'asilo-nido, devono farne richiesta alla Regione entro il 30 aprile di ogni anno a partire dal 1972. Le Regioni da parte loro, dovranno vagliare le richieste dei Comuni e scegliere, entro il 31 ottobre, quelle che devono essere accolte nell'anno.

Nei confronti dei Comuni prescelti, le Regioni — sulle basi dei fondi che il Ministero della sanità annualmente loro assegna a tale scopo — dovranno erogare un contributo fisso « una tantum » di L. 40 milioni (quale concorso per la costruzione dell'asilo) e un contributo annuale di L. 20 milioni (quale concorso alle spese di gestione, funzionamento e manutenzione dell'asilo). Il Ministero della sanità, da parte sua, dovrà erogare i fondi alle Regioni, annualmente, ed entro il mese di febbraio di ciascun anno.

Opportuno sarà quindi che, nei centri dove più elevata è l'occupazione femminile — e dove quindi più urgente è l'istituzione degli asili-nido — le varie istanze dell'organizzazione sindacale, a partire da quelle di fabbrica, si adoperino sollecitamente per l'istituzione dell'asilo-nido, nei confronti del Comune e della Regione, tenendo presente che il primo deve richiederne l'istituzione alla Regione *entro il mese di aprile*.

Le caratteristiche che l'asilo-nido deve possedere e i compiti dell'organizzazione sindacale (artt. 6 e 7 della Legge 6-12-1971, n. 1044).

La nuova legge prevede che i criteri generali per la costruzione, la gestione e il controllo degli asili-nido dovranno essere stabiliti dalle Regioni con proprie norme legislative, tenendo presente che gli asili-nido devono:

— essere realizzati in modo da rispondere, sia per localizzazione, sia per modalità di funzionamento, alle esigenze delle famiglie;

— essere gestiti con la partecipazione delle famiglie e delle rappresentanze delle formazioni sociali (e quindi anche dei sindacati) organizzate nel territorio;

— essere dotati di personale qualificato, sufficiente ed idoneo a garantire l'assistenza sanitaria e psico-pedagogica del bambino;

— possedere requisiti tecnici, edilizi, ed organizzativi tali da garantire l'armonico sviluppo del bambino.

Inoltre, la vigilanza igienico-sanitaria degli asili viene affidata alle Unità sanitarie locali, e in attesa della loro istituzione, all'Ufficio sanitario del Comune.

Anche a questo proposito, è evidente l'opportunità che le organizzazioni sindacali, a partire da quelle di base e di fabbrica, si adoperino con sollecitudine affinché le Regioni adempiano a tali obblighi, stabilendo *urgentemente* con proprie leggi almeno i requisiti tecnici ed edilizi nonché i criteri di localizzazione degli asili.

La gratuità degli asili-nido e i criteri di preferenza nell'accesso agli asili.

Questi problemi, di grande importanza e regolamentati in modo minuzioso nella proposta di legge unitaria dei sindacati, non trovano alcuna risposta nel provvedimento di

legge. E' questo uno dei lati più negativi e preoccupanti del provvedimento, giacché sarebbe ben strano che nell'accesso agli asili-nido — voluti unitariamente dalle tre organizzazioni sindacali e finanziati in gran parte con un contributo di tipo previdenziale che è a carico dei datori di lavoro — non venisse data preferenza, almeno fino a quando il numero degli asili funzionanti sarà assai esiguo, ai figli di quelle lavoratrici che, per la composizione, la natura e l'attività del nucleo familiare, hanno maggiormente bisogno di usufruire di tale servizio. Così come ugualmente sarebbe impensabile che l'accesso agli asili-nido non fosse completamente gratuito almeno per quelle famiglie di lavoratori il cui reddito è più basso.

Nel silenzio della legge, tali problemi vengono così demandati alle Regioni e ai Comuni, nei cui confronti le organizzazioni sindacali dovranno quindi adoperarsi per una loro giusta soluzione, che tenga conto sia dello spirito della legge, sia del fatto che essa viene a sostituire, per questa parte, la vecchia legge sulla maternità, che, com'è noto, poneva a carico dei datori di lavoro l'onere di istituire gratuitamente camere di allattamento aziendali per le proprie dipendenti, norma, questa, rimasta peraltro pressoché inapplicata.

Lo sviluppo della legislazione regionale.

In seguito all'emanazione della 1044, tutte le Regioni hanno elaborato ed emanato le loro leggi e in molti casi la stessa legge nazionale è stata migliorata su alcuni punti qualificanti, quali ad esempio: *a)* la definizione delle finalità e dei criteri di ammissione all'asilo nido; *b)* le modalità di gestione dell'asilo stesso; *c)* la posizione del personale che andrà ad operare nelle strutture.

In molte leggi regionali è stata migliorata in primo luogo l'impostazione generale della 1044 che restava limitata al concetto tradizionale secondo cui la funzione del nido è quella di « assistere adeguatamente la famiglia e facilitare l'accesso

della donna al lavoro » senza evidenziare anche le esigenze di sviluppo globale e sociale del bambino.

I servizi sociali ed in particolare le strutture relative all'assistenza all'infanzia sono state meglio inquadrate invece nell'ambito del « diritto allo studio », per affermare una più corretta impostazione di carattere pedagogico, superando un diffuso pregiudizio che considera la assistenza al bambino piccolo di tipo prevalentemente igienico-sanitario e custodialistico, sottovalutando e ignorando l'importanza dei primi anni di vita nella evoluzione infantile. (Vedi leggi regionali Abruzzo, Emilia, Friuli-V. Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte e Umbria).

In tutte le leggi di queste Regioni (ad eccezione di quella abruzzese) viene inoltre stabilito il diritto di ammissione al nido per tutti i bambini compresi quelli affetti da « handicaps » psicofisici che finora sono stati esclusi dai normali ambiti di socializzazione infantile, creando così un presupposto per spezzare la pesante emarginazione e selezione sociale attualmente esistente; e hanno stabilito che attraverso la gestione sociale dei genitori, degli insegnanti e delle forze sociali presenti nel territorio vengano affrontati e risolti i problemi via via presenti. (Gratuità, ammissione, ecc.).

In relazione alla gestione sociale tutte le Regioni riprendono i criteri indicati nella 1044 di partecipazione degli utenti, dei dipendenti dell'asilo nido e delle forze sociali del territorio; a parte qualche raro esempio di interpretazione restrittiva (Sardegna, Basilicata e Val D'Aosta) in tutte le altre leggi viene ribadito e potenziato il ruolo della partecipazione di base.

E' chiaro a questo proposito l'impegno che non solo le forze sindacali ma tutti i lavoratori, che usufruiscano o no dei servizi collettivi, debbono giocare affinché la gestione sociale si realizzi pienamente a partire dall'asilo-nido e si estenda successivamente alle altre strutture scolastiche (scuole materne, elementari, medie, ecc.) con il fine di restituire alla comunità (quartiere, zona, paese, ecc.) e alle forze sociali in essa attivamente presenti, la responsabilità del problema edu-

cativo, impegnando in un positivo rapporto dialettico le strutture di formazione fin dai primi gradi con l'ambiente esterno.

Un altro importante obiettivo del movimento sindacale nel suo complesso, quello dell'inquadramento unico dei lavoratori viene ripreso e affermato da alcune leggi regionali (Emilia, Lazio e Marche) che per il personale che lavora a diretto contatto con i bambini prevedono l'istituzione di un ruolo tecnico unico, abolendo ogni gerarchia e affidando la responsabilità e l'elezione del proprio coordinatore al gruppo dei lavoratori stessi, prevedendo una rotazione dell'incarico.

Alcune Regioni delineano invece una strutturazione verticistica di tipo tradizionale (Basilicata, Campania, Puglia, Piemonte, Sardegna, Veneto e Val D'Aosta), con l'istituzione di un ruolo direttivo distaccato, per quanto riguarda le competenze, dal personale di assistenza, secondo schemi tradizionali ormai superati.

Le altre Regioni stabiliscono invece una parità di ruolo tra le assistenti all'infanzia, ma presuppongono che l'elezione dei coordinatori avvenga al di fuori del gruppo stesso dei lavoratori.

Da questa breve indagine sulle leggi regionali si può evidenziare quindi come esiste la possibilità di agire e progredire attraverso gli spazi politici ancora aperti e va sottolineato quanto sia importante realizzare con il contributo dei lavoratori le conquiste legislative ottenute.

E' sempre presente infatti la tentazione reazionaria di svuotare di significato le leggi e di ostacolarne l'attuazione con rallentamenti e dilazioni di carattere burocratico.

Lo stato di applicazione della legge sugli asili-nido.

Per avere una panoramica generale a livello nazionale sullo stato di attuazione della legge 1044, la Federazione unitaria CGIL, CISL, UIL nazionale ha svolto una indagine con l'aiuto dei Comitati unitari regionali per verificare:

a) l'entità dei fondi accreditati per gli asili-nido da parte del Ministero della Sanità negli anni 1972-73-74;

b) l'entità dei fondi effettivamente riscossi dalle Regioni;

c) la regolare realizzazione e trasmissione dei piani regionali per gli asili-nido al Ministero della sanità sempre per gli anni 1972-73-74;

d) il numero degli asili costruiti o in via di costruzione.

Lo specchio che segue fornisce una panoramica della situazione in alcune regioni, sulla base delle risposte finora ottenute; si può tuttavia egualmente rilevare che l'applicazione della legge 1044 segna gravi ritardi e incontra notevoli ostacoli soprattutto a causa dei continui e ripetuti ritardi nell'erogazione dei finanziamenti previsti, sia da parte dello Stato che dall'INPS (le due fonti di finanziamento degli asili nido indicate dalla legge).

Da sottolineare inoltre come da parte del governo si sia costantemente seguito il proposito di mantenere una struttura dei servizi per l'infanzia accentrata e burocratica attraverso il rilancio per il rifinanziamento dell'ONMI attraverso un vero e proprio boicottaggio delle leggi e dei piani regionali.

PUNTO SULLO STATO DI APPLICAZIONE DELLA LEGGE 1044 IN ALCUNE REGIONI

	Fondi ufficialmente accreditati	Fondi riscossi dalle Regioni	Piani trasmessi dalle Regioni	Numero asili-nido costruiti	Numero asili in via di costruzione
<i>Lombardia</i>	L. 2.387.732.000 (per il 1972) L. 3.456.820.000 (per il 1973)	L. 2.387.732.000 (per il 1972)	per il '72-'73	nessun asilo costruito	9 in corso di costruzione (con l'integrazione fondi Regionali)
<i>Veneto</i>	L. 1.358.000.000 (per il 1972) L. 1.249.000.000 (per il 1973) L. 1.249.000.000 (per il 1974)	L. 2.608.000.000 (per anni 1972-'73)	per il '72-'73	nessun asilo costruito	
<i>Liguria</i>	L. 600.080.740 (per il 1972) L. 772.407.815 (per il 1973) L. 403.805.550 (per il 1974 solo contr. stat.)	L. 600.080.740 (per il 1972)	per il 1972	nessun asilo costruito	6 nidi nella fase degli appalti
<i>Emilia-Romagna</i>	L. 1.305.808.250 (per il 1972) L. 1.702.371.404 (per il 1973) manca il saldo INPS 1973 L. 889.346.160 (per il 1974)	Fondi riscossi dalle Regioni L. 1.305.808.250 (per il 1972)	Piani trasmessi dalle Regioni per il '72-'73	Numero asili-nido costruiti n. 3 asili costruiti	Numero asili in via di costruzione 13 asili in fase di costruzione
<i>Toscana</i>	L. 1.198.193.068 (per il 1972) L. 1.405.916.147 (per il 1973)	Fondi riscossi dalle Regioni L. 1.198.193.068 (per il 1972) L. 1.405.916.147 (per il 1973)	per il '72-'73	nessun asilo costruito	
<i>Umbria</i>	L. 349.241.000 (per il 1972) L. 316.106.606 (per il 1973)	L. 316.106.606 (per il 1973)	per il '72-'73	n. 1 asilo costruito	

Fondi ufficialmente accreditati	Fondi riscossi dalle Regioni	Piani trasmessi dalle Regioni	Numero asili-nido costruiti	Numero asili in via di costruzione
<i>Marche</i> L. 525.568.211 (per il 1972) L. 435.744.381 (per il 1973) L. 540.405.360 (per il 1974)	L. 525.568.211 (per il 1972)	per il '72-'73	nessun asilo costruito	n. 24 per il 1972 n. 24 per il 1973 con contributi integrativi dalla Regione
<i>Lazio</i> L. 1.353.084.534 (per il 1972) L. 1.780.304.215 (per il 1973) L. 927.193.770 (per il 1974)		per il 1972 per il 1973 In corso di approvazione Commissario governo (1974)	*	
<i>Puglia</i> L. 5.182.741.950 (per il 1972-'73-'74)	L. 3.302.814.030	per il '72-'73	nessun asilo costruito	

* A Roma sono costruiti e non ancora in efficienza 28 asili-nido finanziati con i fondi del Comune.

Fondi ufficialmente accreditati	Fondi riscossi dalle Regioni	Piani trasmessi dalle Regioni	Numero asili-nido costruiti	Numero asili in via di costruzione
<i>Basilicata</i> L. 694.000.000 (per il 1972-'73)	Quote dello Stato per il '72-'73 Manca saldo quota INPS '72 e l'intera quota INPS 1973	per il '72-'73	nessun asilo costruito	
<i>Calabria</i> L. 800.000.000 (per il 1972) L. 1.300.000.000 (per il 1973)	L. 800.000.000 (per il 1972)	per il 1972	nessun asilo costruito	
<i>Valle d'Aosta</i> L. 55.186.780 (per il 1972) L. 71.947.656 (per il 1973) L. 40.245.465 (per il 1974)	L. 55.186.678 (per il 1972)	per il 1972	nessun asilo costruito n. 1 in via di definizione	n. 1 asilo

Le richieste del sindacato per rendere operante la legge sugli asili-nido.

Proprio per sbloccare questa situazione ormai insostenibile, la Federazione unitaria CGIL-CISL-UIL in un documento unitario del settembre 1974 sulla base di un attento esame relativo ai problemi di applicazione della 1044, ha elaborato alcune proposte e ha richiesto un incontro col Governo; le rivendicazioni sindacali sono sintetizzabili in questi punti:

1) immediato accredito a favore delle Regioni dei fondi destinati agli asili-nido, superando le interpretazioni restrittive fin qui messe in atto dall'amministrazione statale, e impegnando anche gli Enti diversi dall'INPS a osservare puntualmente gli obblighi contributivi previsti dalla legge 1044;

2) revisione dei criteri e delle procedure di assegnazione che consenta alle Regioni di conseguire le disponibilità di propria competenza anche attraverso anticipazione da parte dello Stato dei contributi INPS iscritti nel bilancio annuale di previsione, salvo conguaglio finale;

3) modifica dell'attuale legge, in modo che — a partire dal 1975 — il Ministero della sanità sia annualmente messo in grado di effettuare una globale predeterminazione del Fondo e di erogare alle Regioni entro febbraio-marzo, sia il contributo a carico dello Stato, sia il presumibile gettito da riscuotersi per quell'anno medesimo dall'INPS e dagli altri Enti che per legge vi sono tenuti;

4) modifica dell'attuale legge al fine di consentire alle Regioni di erogare ai Comuni — per la costruzione e gestione degli asili-nido un contributo non più predeterminato in una cifra identica per tutto il Paese (e in misura fissa), ma stabilito autonomamente con norme regionali, in modo da meglio aderire alle differenti realtà del Paese, e alle differenti capacità dei Comuni di integrare il contributo regionale.

Appendice A

LEGGE 30 DICEMBRE 1971 N. 1204

Tutela delle lavoratrici madri

(Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18-1-1972)

TITOLO I

NORME PROTETTIVE

Art. 1.

*[Campo di applicazione delle norme protettive]**

Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici, comprese le apprendiste, che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalle province, dai comuni, dagli enti pubblici e dalle società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Alle lavoratrici a domicilio si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 2, 4, 6 e 9.

Alle lavoratrici addette ai servizi domestici familiari si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 4, 5, 6, 8 e 9 (**).

Sono fatte salve, in ogni caso, le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti, e da ogni altra disposizione.

(*) I sottotitoli, in corsivo e tra parentesi quadra, sono redazionali.

(**) Vedi nota n. 5 a pag. 52

Art. 2.

[Divieto di licenziamento
e di sospensione dal lavoro]

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

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

Il divieto di licenziamento 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 dell'attività dell'azienda cui essa è adde-
tata;
- 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.

Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del terzo comma del presente articolo, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e, sempreché non si trovino in periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, alla precedenza nelle riassunzioni.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

Art. 3.

[Spostamento ad altre mansioni]

E' vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori peniccolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568 (1).

Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente.

Le lavoratrici saranno, altresì, spostate ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nei casi in cui l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Le lavoratrici che vengono adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le norme di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori (2).

Art. 4.

[Durata dell'astensione
obbligatoria dal lavoro]

E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto.

L'astensione obbligatoria dal lavoro è anticipata a tre me-

(1) Vedi in altra parte di questa stessa « appendice ».

(2) Trattasi della legge — meglio nota come lo Statuto dei diritti dei lavoratori — la quale prevede, all'art. 13 che, in caso di spostamento a mansioni superiori, la lavoratrice ha diritto al trattamento economico corrispondente alla nuova attività.

si dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali.

Art. 5.

[Anticipo dell'astensione obbligatoria dal lavoro]

L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a) del precedente articolo, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'ispettorato stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo il disposto del precedente articolo 3.

Art. 6.

[Astensione obbligatoria dal lavoro e anzianità di servizio]

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi degli articoli 4 e 5 della presente legge devono essere computati nella anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Art. 7.

[Astensione facoltativa dal lavoro dopo il parto e durante le malattie del bambino]

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui alla lettera c) del-

l'articolo 4 della presente legge, per un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, di sei mesi, durante il quale le sarà conservato il posto.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Art. 8.

[Cumulabilità delle ferie con l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro]

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di astensione obbligatoria dal lavoro di cui agli articoli 4 e 5, nonché a quelli di assenza facoltativa di cui all'articolo 7 della presente legge.

Art. 9.

[Assistenza sanitaria in caso di parto]

Alle lavoratrici spetta l'assistenza di parto da 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.

Alle lavoratrici spetta, altresì, l'assistenza ospedaliera anche nei casi di parto normale nelle forme e con le modalità previste dalle norme vigenti.

Le lavoratrici gestanti possono sottoporsi a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'istituto presso il quale sono assicurate.

Le norme di cui al presente articolo si applicano anche alle familiari dei lavoratori aventi diritto all'assistenza sanitaria.

Art. 10.

*[Periodi di permesso
retribuito dopo il parto]*

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, e in tal caso non comportano il diritto ad uscire dall'azienda, quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne (3).

Art. 11.

*[Assunzione di personale in sostituzione
delle lavoratrici assenti dal lavoro
per gravidanza o puerperio]*

In sostituzione delle lavoratrici assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni della presente legge, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato in conformità al disposto dell'articolo 1, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e con l'osservanza delle norme della legge stessa (4).

(3) Trattasi delle norme che disciplinano la durata dei riposi intermedi, qualora l'orario di lavoro superi almeno le 6 ore al giorno.

(4) E' la norma che — in deroga al divieto di assumere personale a tempo determinato — consente al datore di lavoro di far ricorso a tale contratto per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione.

Art. 12.

*[Dimissioni durante il periodo
in cui opera
il divieto di licenziamento]*

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente articolo 2, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 13.

*[Campo di applicazione
del trattamento economico
di maternità]*

Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici di cui all'articolo 1, comprese le lavoratrici a domicilio e le addette ai servizi domestici familiari, salvo quanto previsto dal successivo comma.

Alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalle province, dai comuni e dagli altri enti pubblici si applica il trattamento economico previsto dai relativi ordinamenti salve le disposizioni di maggior favore risultanti dalla presente legge.

Art. 14.

*[L'indennità di maternità
per le colone e mezzadre]*

A decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge, al fine di consentire, 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 per ogni due anni con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale sentite le organizzazioni sindacali di categoria; per la prima applicazione della presente legge tale reddito è fissato in lire 1.300 giornaliero.

Trova applicazione anche nei confronti delle colone e mezzadre la norma di cui all'articolo 9 della presente legge.

Art. 15.

[Indennità di maternità per le lavoratrici dipendenti da terzi]

Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

A partire dal 1° gennaio 1973, le lavoratrici, escluse quelle a domicilio e quelle addette ai servizi domestici familiari, hanno diritto, altresì, ad una indennità giornaliera pari al 30 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza facoltativa dal lavoro prevista dal primo comma dell'articolo 7 della presente legge.

Le indennità di cui ai commi precedenti sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore di malattia presso il quale la lavoratrice è assicurata e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa.

Art. 16.

[Calcolo dell'indennità di maternità per le lavoratrici dipendenti da terzi]

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

Al suddetto importo va aggiunto, eccezion fatta per l'indennità di cui al secondo comma dell'articolo precedente, il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o 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 straordinario, 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 effettuato 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 prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il

numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

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 di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Per le operaie del settore agricolo, per retribuzione si intende quella determinata ai sensi dell'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, per i salariati fissi (5).

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'astensione.

Art. 17.

[Requisiti per aver diritto all'indennità di maternità]

L'indennità di cui al primo comma dell'articolo 15 è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 2, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di interdizione dal lavoro previsti dagli articoli 4 e 5 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 di cui al primo comma dell'articolo 15 purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quella di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni. Ai fini del computo dei predetti 60 giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali.

Qualora l'astensione obbligatoria dal lavoro abbia inizio, trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro

(5) E' la norma che fa obbligo al Ministero del lavoro di determinare, annualmente e per provincia, le retribuzioni medie giornaliere dei salariati fissi sulla base delle retribuzioni risultanti dai contratti di lavoro stipulati dai sindacati.

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 al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore ai fini dell'assicurazione di malattia 26 contributi settimanali.

La lavoratrice che, nel caso di astensione obbligatoria dal lavoro iniziata dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, 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. 18.

[Indennità di maternità per le lavoratrici a domicilio]

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4 della presente legge, spetta alle lavoratrici a domicilio, a carico dell'INAM, l'indennità giornaliera di cui al precedente articolo 15 in misura 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 provinciali vigenti nella stessa industria nel territorio nazionale.

Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono

corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la 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 dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità. (6)

La corresponsione dell'indennità di cui al primo comma del presente articolo è subordinata alla condizione che, all'inizio della astensione obbligatoria, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 19.

*[Indennità di maternità
per le lavoratrici addette
ai servizi domestici familiari]*

Per le lavoratrici addette ai servizi domestici familiari, l'indennità di maternità di cui all'articolo 15 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le norme stabilite dal decreto delegato emanato, ai sensi dell'articolo 35, lettera d) della legge 30 aprile 1969, n. 153 (7)

Fino al momento in cui entreranno in vigore le norme del decreto delegato indicato nel comma precedente, continuano ad applicarsi le disposizioni del titolo III della legge 26 agosto 1950, n. 860 relative alle lavoratrici domestiche.

Art. 20

[Aborto]

L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, esclusa quella procurata, è considerata a tutti gli effetti come

(6) Vedi Appendice F.

(7) Disciplinare l'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti in genere ai servizi domestici e familiari, nonché delle persone addette a servizi di riassetto e pulizia dei locali, stabilendo i criteri per l'accertamento dei soggetti medesimi, per la costituzione della loro posizione assicurativa e per la determinazione e il versamento dei contributi in relazione alla natura del rapporto, alla durata delle prestazioni lavorative ed alla coesistenza di rapporti plurimi di lavoro riferiti allo stesso soggetto.

malattia, salvo quanto disposto dall'articolo 12 del decreto del Presidente della Repubblica 25 maggio 1953, n. 568 (8).

Art. 21.

*[Finanziamento dei nuovi trattamenti
per le lavoratrici dipendenti da terzi
e per le colone e mezzadre]*

Per la copertura degli oneri derivanti dalle norme di cui ai titoli primo e secondo della presente legge, di competenza degli enti che gestiscono l'assicurazione contro le malattie, è dovuto dai datori di lavoro agli enti predetti un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

a) dello 0,53 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria;

b) dello 0,31 per cento sulle retribuzioni per il settore del commercio;

c) dello 0,20 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;

d) di lire 2,43 per ogni giornata di uomo e di lire 1,95 per ogni giornata di donna o ragazzo per i salariati fissi; di lire 2,95 per ogni giornata di uomo e di lire 2,32 per ogni giornata di donna o ragazzo per i giornalieri di campagna e compartecipanti per il settore dell'agricoltura.

Il contributo è dovuto per ogni giornata di lavoro accertata ai fini dei contributi unificati in agricoltura di cui al decreto-legge 28 novembre 1938, n. 2138, e successive modificazioni, ed è riscosso unitamente ai contributi predetti.

A partire dal 1° gennaio 1973 è dovuto all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie un contributo annuo di lire 25.000 milioni da parte della Cassa unica assegni familiari.

Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.

Per i lavoratori a domicilio tradizionali è dovuto un contributo di lire 120 settimanali.

(8) Tale norma prevede che l'interruzione della gravidanza deve considerarsi ad ogni effetto, come parto, qualora si verifichi dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione.

Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani « Giovanni Amendola » è dovuto un contributo pari allo 0,15 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i lavoratori dello spettacolo è dovuto un contributo pari allo 0,50 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli impiegati dell'agricoltura è dovuto un contributo pari allo 0,50 per cento della retribuzione.

Per i lavoratori iscritti alle Casse di soccorso di cui al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, e successive modificazioni, è dovuto un contributo pari allo 0,53 per cento della retribuzione. Tale contributo non è dovuto per il personale addetto alle autolinee extraurbane in concessione iscritto alle Casse di soccorso istituite per effetto della legge 22 settembre 1960, n. 1054, per le quali il contributo previsto a carico dei datori di lavoro dell'articolo 2 n. 2) dei rispettivi statuti è comprensivo dell'onere derivante dalla erogazione del trattamento economico per le lavoratrici madri.

Le eventuali eccedenze fra il gettito dei contributi e le prestazioni erogate saranno devolute, nell'ambito di ciascun istituto, ente o cassa, all'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Riguardo al versamento 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.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dalla presente legge può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 22.

*[Trasferimento all'INAM
dell'assicurazione di maternità
gestita dall'INPS]*

L'assicurazione di maternità per le lavoratrici a domicilio tradizionali e per le addette ai servizi domestici familiari, gesti-

ta dall'INPS, è trasferita con i relativi avanzi di gestione all'INAM.

TITOLO III

CORRESPONSIONE DI UN ASSEGNO DI NATALITA' ALLE COLTIVATRICI DIRETTE, ALLE LAVORATRICI ARTIGIANE E ALLE LAVORATRICI ESERCENTI ATTIVITA' COMMERCIALE

Art. 23.

*[Assegno di parto alle coltivatrici dirette
artigiane e commercianti]*

Alle coltivatrici dirette, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui rispettivamente alle leggi 22 novembre 1954, n. 1136, 29 dicembre 1956, n. 1533, e 27 novembre 1954, n. 1397 (9), è corrisposto, in caso di parto o di aborto spontaneo o terapeutico, un assegno, una volta tanto, di lire 50.000.

Art. 24.

*[Enti erogatori dell'assegno di parto
alle coltivatrici dirette,
artigiane e commercianti]*

L'assegno di cui al precedente articolo è, rispettivamente, corrisposto in un'unica soluzione dalle Casse mutue comunali di malattia per i coltivatori diretti, dalle Casse mutue provinciali di malattia per gli artigiani e dalle Casse mutue provinciali di malattia per gli esercenti attività commerciali competenti per territorio, a seguito di apposita domanda in carta libera da presentarsi, a cura dell'interessata, entro 90 giorni successivi al parto o all'aborto. Alla domanda dovrà essere allegato, in caso di parto, il certificato di nascita o il certificato di assistenza al parto di cui

(9) Sono le leggi che hanno esteso l'assistenza di malattia ai coltivatori diretti, artigiani e piccoli commercianti.

al regio decreto-legge 15 ottobre 1936, n. 2128; in caso di aborto un certificato medico attestante il mese di gravidanza alla data dell'aborto.

Art. 25. *[Finanziamento dei nuovi trattamenti per le coltivatrici dirette, artigiane e commercianti]*

Alla spesa derivante dall'applicazione dell'articolo 23 si provvede:

a) con un contributo a carico dello Stato di lire 4.000 milioni;

b) con un contributo annuo:

di lire 250 a carico dei titolari di aziende diretto-coltivatrici, per unità iscritta alle Casse mutue di malattia per i coltivatori diretti;

di lire 200 a carico dei titolari di imprese artigiane, per unità iscritta alle Casse mutue di malattia per gli artigiani;

di lire 500, 1.000, 1.500, 2.000 e 2.500 a carico degli esercenti attività commerciale, titolari di impresa, appartenenti rispettivamente alla prima, seconda, terza, quarta e quinta classe di reddito di cui all'articolo 38, primo comma, lettera c), della legge 27 novembre 1960, n. 1937 (10).

Il contributo dello Stato di cui al precedente comma è corrisposto:

a) per lire 1.700 milioni alla Federazione nazionale delle Casse mutue di malattia dei coltivatori diretti, che provvederà a ripartirlo tra le Casse mutue comunali in proporzione agli oneri da ciascuna di esse sostenuti;

b) per lire 950 milioni alla Federazione nazionale delle Casse mutue di malattia degli artigiani, che provvederà a ripartir-

(10) Tale norma — modificata dalla legge 25 novembre 1971 n. 1088 — differenzia i contributi a carico degli esercenti attività commerciali secondo il loro reddito accertato ai fini dell'imposta di R.M. nel seguente modo: I classe di reddito: fino a L. 1 milione; II classe di reddito: da L. 1 milione a L. 2 milioni; III classe di reddito: da L. 2 milioni a L. 3 milioni; IV classe di reddito: da L. 3 milioni a L. 4 milioni; V classe di reddito: da L. 4 milioni a L. 5 milioni.

Tale norma prevede la riduzione della metà del contributo unitario annuo del titolare e di ciascun familiare assistibile, quando il reddito imponibile annuo dell'esercizio commerciale non superi le L. 500.000.

lo tra le Casse mutue provinciali in proporzione agli oneri da ciascuna di esse sostenuti;

c) per lire 1.350 milioni alla Federazione nazionale delle Casse mutue di malattia per gli esercenti attività commerciali, che provvederà a ripartirlo tra le casse mutue provinciali in proporzione degli oneri da ciascuna di esse sostenuti.

Art. 26. *[Copertura finanziaria degli oneri a carico dello Stato]*

All'onere derivante allo Stato dall'applicazione del precedente articolo 25 si provvede, per l'anno finanziario 1972, mediante riduzione, per lire 2.000 milioni, del Fondo speciale iscritto al capitolo n. 3523 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno medesimo.

Il Ministro per il tesoro è autorizzato a provvedere, con propri decreti, alle occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 27. *[Decorezza dei trattamenti]*

Le disposizioni di cui al presente titolo si applicano a tutti gli eventi verificatisi dal 1° luglio 1972.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI VARIE, VIGILANZA E PENALITÀ

Art. 28. *[Adempimenti da parte della lavoratrice]*

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4 lettera a) della presente legge, le lavoratrici di cui all'articolo 1 della presente legge dovranno consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore delle indennità giornaliera di ma-

ternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Art. 29.

[*Gratuità dei documenti*]

Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione della presente legge sono esenti da ogni imposta, tassa, dritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 30.

[*Medici abilitati al rilascio dei certificati*]

La vigilanza sulla presente legge è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso l'ispettorato del lavoro.

Al rilascio dei certificati medici di cui alla presente legge sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità, salvo quanto previsto dai commi successivi.

Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al precedente comma, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

I medici dell'ispettorato del lavoro hanno facoltà di controllo.

Il certificato medico attestante la malattia del bambino, di cui al secondo comma dell'articolo 7 della presente legge, può essere redatto da un medico di libera scelta della lavoratrice.

L'astensione dal lavoro di cui all'articolo 5 lettera a) della presente legge è disposta dall'ispettorato del lavoro in base ad accertamento medico, per il quale l'ispettore del lavoro ha facoltà di delegare gli uffici sanitari o di avvalersi dei servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o di enti pubblici e di istituti specializzati di diritto pubblico. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 5 della presente legge è disposta dall'ispettorato del lavoro, oltreché su istanza della lavoratrice, anche di propria iniziativa, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

Parimenti, lo spostamento delle lavoratrici ad altre mansioni, di cui al terzo comma dell'articolo 3 della presente legge, è disposto dall'ispettorato del lavoro sia di propria iniziativa, sia su istanza della lavoratrice.

Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale di cui all'ultimo comma dell'articolo 4 della presente legge, l'anticipazione della astensione obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma dell'articolo sopracitato è disposta dall'ispettorato del lavoro.

I provvedimenti dell'ispettorato del lavoro in ordine a quanto previsto dai commi sesto, settimo, ottavo e nono del presente articolo sono definitivi.

Art. 31.

[*Ammenda per i datori di lavoro inadempienti*]

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 2, 3, 4, 5 e 10 della presente legge nonché il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 7 della presente legge sono puniti con l'ammenda da lire 20.000 a lire 100.000 per ciascuna lavoratrice cui si riferisce l'inosservanza delle norme di legge.

Art. 32.

[*L'emanazione del Regolamento*]

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro 90 giorni, saranno emanate norme regolamentari per l'applicazione della presente legge.

Art. 33.

[*Abrogazione di norme vecchie e contrastanti*]

Sono abrogate le disposizioni della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive modificazioni in contrasto con le norme della presente legge.

Art. 34.

[*Camere di allattamento aziendale istituite in base alle vecchie norme*]

Le disposizioni contenute negli articoli 11, 12 e 13 della legge 26 agosto 1950, n. 860, continuano ad applicarsi in via transitoria ai datori di lavoro che, ai sensi della legge stessa, abbiano istituito camere di allattamento o asili nido aziendali funzionanti alla data del 15 dicembre 1971 (11).

L'ispettorato del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali aziendali, può autorizzare la chiusura delle camere di allattamento e degli asili nido aziendali di cui al precedente comma in relazione alle effettive esigenze delle lavoratrici occupate nell'azienda ed all'attuazione del piano quinquennale per l'istituzione di asili nido comunali con il concorso dello Stato.

Art. 35.

[*Decorrenza del provvedimento*]

La presente legge entra in vigore alla data della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, salvo le diverse decorrenze fissate dagli articoli precedenti e salvo quanto previsto dal successivo comma.

Alle lavoratrici che al momento dell'entrata in vigore della

(11) Sono le norme che facevano obbligo ai datori di lavoro, con almeno 30 donne dipendenti di età inferiore ai 50 anni, di allestire camere di allattamento nelle adiacenze del luogo di lavoro.

La disposizione non ha trovato pratica applicazione che in pochissimi casi; e ciò sia nei settori non agricoli, sia nel settore agricolo dove la legge faceva obbligo proprio agli Ispettorati del Lavoro di istituire tali camere di allattamento con il contributo dei datori di lavoro agricoli.

presente legge sono assenti dal lavoro ai sensi dell'articolo 5, lettera a) della legge 26 agosto 1950, n. 860, si continua ad applicare la norma citata fino all'esaurimento del periodo di cui alla lettera stessa (12).

(12) Tale articolo prevedeva un periodo di astensione obbligatoria precedente al parto di 3 mesi (nel settore industriale); di 8 settimane (nel settore agricoltura); di 6 settimane (nel settore commercio e in tutti gli altri settori diversi dall'industria e dall'agricoltura).

LEGGE 6 DICEMBRE 1971 N. 1044

Piano quinquennale per l'istituzione di asilo-nido comunali con il concorso dello Stato

(Gazzetta Ufficiale 15-12-1971 n. 316)

Art. 1.

[I contributi statali
per il finanziamento
di 3.800 asili-nido]*

L'assistenza negli asili-nido ai bambini di età fino a tre anni nel quadro di una politica per la famiglia, costituisce un servizio sociale di interesse pubblico.

Gli asili-nido hanno lo scopo di provvedere alla temporanea custodia dei bambini, per assicurare una adeguata assistenza alla famiglia e anche per facilitare l'accesso della donna al lavoro nel quadro di un completo sistema di sicurezza sociale.

Al fine di realizzare, nel quinquennio 1972-76, la costruzione e la gestione di almeno 3.800 asili-nido, lo Stato assegna alle regioni fondi speciali per la concessione di contributi in denaro ai comuni.

I contributi sono di due tipi. Il primo, pari ad una cifra fissa *una tantum* di lire 40 milioni, viene erogato quale concorso alle spese relative alla costruzione, l'impianto e l'arredamento dell'asilo-nido. Il secondo, pari ad una cifra fissa annuale di lire 20 milioni, viene erogato quale concorso alle spese di gestione, funzionamento e manutenzione dell'asilo-nido medesimo. Quest'ultimo contributo viene erogato con preferenza a quegli asili-nido per i quali è stato erogato il primo contributo, nonché per quelli gestiti da enti locali.

Tali contributi possono essere integrati dalle regioni di-

(*) I sottotitoli, in corsivo e tra parentesi quadra, sono redazionali.

rettamente o attraverso altre forme di finanziamento da esse stabilite.

Art. 2.

[Ripartizione del Fondo Asili tra le Regioni]

Ai fini di cui alla presente legge è istituito uno speciale fondo per gli asili-nido, iscritto in apposito capitolo dello stato di previsione della spesa del Ministero della sanità.

Il fondo viene ripartito dal Ministro per la sanità tra le regioni entro il mese di febbraio di ogni anno, sulla base dei criteri previsti dall'articolo 8 della legge 16 maggio 1970, n. 281, relativa ai provvedimenti finanziari per l'attuazione delle regioni a statuto ordinario (1). Le somme non impegnate in un esercizio possono esserlo negli anni successivi.

Art. 3.

[Controlli del Ministero della Sanità]

Il Ministero della sanità verifica lo stato di attuazione dei piani annuali degli asili-nido.

Art. 4.

[Adempimenti dei Comuni]

Per la costruzione e la gestione di asili-nido i comuni o consorzi di comuni possono richiedere l'erogazione dei contributi di cui alla presente legge inoltrando domanda alla regione entro il 30 aprile di ogni anno, secondo le norme stabilite dalla regione stessa.

(1) Tale norma prevede che la ripartizione dei fondi comuni tra le Regioni deve avvenire per 6/10 in proporzione alla popolazione di ciascuna regione; 1/10 in proporzione alla superficie di ciascuna regione; per 3/10 in base congiuntamente al tasso di emigrazione al di fuori del territorio regionale, al grado di disoccupazione e al carico « pro-capite » della imposta complementare.

Art. 5.

[Adempimenti delle Regioni]

Le regioni sulla base delle richieste avanzate dai comuni e dai consorzi di comuni elaborano il piano annuale degli asili-nido fissando le priorità di intervento e le norme e i tempi di attuazione.

Il piano regionale è trasmesso al Ministero della sanità entro il 31 ottobre di ogni anno.

Art. 6.

[Requisiti che gli asili-nido devono possedere]

La regione, con proprie norme legislative, fissa i criteri generali per la costruzione, la gestione e il controllo degli asili-nido, tenendo presente che essi devono:

- 1) essere realizzati in modo da rispondere, sia per localizzazione sia per modalità di funzionamento, alle esigenze delle famiglie;
- 2) essere gestiti con la partecipazione delle famiglie e delle rappresentanze delle formazioni sociali organizzate nel territorio;
- 3) essere dotati di personale qualificato sufficiente ed idoneo a garantire l'assistenza sanitaria e psico-pedagogica del bambino;
- 4) possedere requisiti tecnici, edilizi ed organizzativi tali da garantire l'armonico sviluppo del bambino.

Art. 7.

[Vigilanza igienico-sanitaria]

La vigilanza igienica e sanitaria è affidata alle unità sanitarie locali ed in via transitoria, fino all'istituzione di queste ultime, all'ufficiale sanitario del comune dove ha sede l'asilo nido.

Art. 8.

[Aumento di contributi previdenziali]

A decorrere dal periodo di paga successivo a quello in corso alla data del 31 dicembre 1971, sono elevati dello 0,10 per cento l'aliquota contributiva dovuta dai datori di lavoro al fondo adeguamento pensioni dell'assicurazione generale obbligatoria invalidità e vecchiaia gestita dall'INPS o da altri enti previdenziali, nonché il contributo dovuto dai datori di lavoro ai fondi speciali di previdenza gestiti dall'INPS e sostitutivi della predetta assicurazione generale obbligatoria invalidità e vecchiaia.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale avrà cura di tenere separata contabilità dell'ammontare dei contributi riscossi a norma del comma precedente.

Art. 9.

[Il Fondo Asili nel quinquennio 1972-1976]

Lo speciale fondo per gli asili-nido di cui all'articolo 2 viene alimentato per il quinquennio 1972-76:

a) dai contributi di cui al precedente articolo 8 che l'INPS verserà semestralmente al bilancio dello Stato con imputazione ad apposito capitolo dello stato di previsione dell'entrata;

b) da un contributo a carico dello Stato per complessivi 70 miliardi, in ragione di lire 10 miliardi per l'anno 1972, 12 miliardi per l'anno 1973, 14 miliardi per l'anno 1974, 16 miliardi per l'anno 1975 e 18 miliardi per l'anno 1976.

Art. 10.

[Finanziamento del Piano Asili per l'anno 1972]

All'onere derivante dall'applicazione della presente legge per l'anno finanziario 1972 si provvede:

a) con le somme che affluiscono allo stato di previsione

dell'entrata ai sensi della lettera a) del precedente articolo 9;

b) quanto a lire 10 miliardi con riduzione per corrispondente importo del fondo di cui al capitolo 3523 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno medesimo.

Il Ministro per il tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 11.

[Abrogazione di vecchie norme]

L'articolo 11 della legge 26 agosto 1950, n. 860, è abrogato (2).

(2) Tale articolo — che prevedeva l'obbligo dei datori di lavoro di far funzionare camere di allattamento presso le proprie aziende — risulta in effetti solo parzialmente abrogato in quanto la legge 30-12-1971 n. 1204, cioè la nuova legge sulla maternità, ha disposto assai opportunamente, all'articolo 34, che tale obbligo permane nei confronti di quei datori di lavoro che, alla data del 15-12-1971, avessero camere di allattamento funzionanti presso le proprie aziende.

Appendice C

Industrie stagionali (*)

Titoli delle lavorazioni	Province
Caseifici	Cagliari, Mantova, Nuoro e Sassari
Cave di alta montagna (site ad una altezza di 100 metri o più sul livello del mare)	Aosta, Ascoli Piceno, Avellino, Belluno, Benevento, Bergamo, Bolzano, Brescia, Catania, Catanzaro, Como, Cuneo, L'Aquila, Macerata, Messina, Novara, Perugia, Sondrio, Torino, Trento, Udine, Vercelli, Verona, Vicenza e Cosenza
Cernita degli agrumi, imballaggio e rifazione delle casse per la esportazione	Catanzaro, Napoli, Reggio Calabria e Palermo
Conservazione delle olive in salamoia	Catania e Foggia
Conservazione e mondatura dei chinotti	Savona
Conservazione e snocciolatura delle ciliege	Alessandria, Asti, Brescia, Modena e Napoli
Conservazione, marinatura e salatura del pesce	Agrigento, Catania, Catanzaro, Cosenza, Ferrara, La Spezia, Lucca, Palermo, Rovigo, Siracusa, Teramo, Trapani, Venezia e Savona
Distillazione delle vinacce	Alessandria, Aosta, Asti, Bari, Brescia, Catania, Catanzaro, Chieti, Cremona, Cuneo, Foggia, Gori-

(*) E' la tabella delle industrie e lavorazioni che danno luogo a disoccupazione stagionale compilata sulla base del D.M. 30 novembre 1964 e delle modifiche apportatevi dai D.M. 6 marzo 1969; 9 maggio 1969; 28 maggio 1969; 3 luglio 1970; 5 agosto 1971.

Titoli delle lavorazioni	Province
Estrazione della essenza del gel-somino	Reggio Calabria
Estrazione dell'olio dalle sanze	Arezzo, Bari, Catanzaro, Frosinone, Grosseto, Latina, Massa Carrara, Napoli, Palermo, Reggio Calabria, Rieti, Terni e Viterbo
Fabbricazione degli abbozzi per pipe (per il solo personale addetto esclusivamente ai lavori di ricerca ed estrazione alla macchina di ciocchi di erica arborea)	Livorno
Fabbricazione dei concimi chimici (per il solo personale addetto all'insacco ed alla spedizione dei prodotti)	Brescia, Caserta, Cremona, Grosseto, Macerata, Mantova, Milano, Napoli, Venezia e Ascoli Piceno
Fabbricazione dei coni e cialde per gelati	Livorno
Fabbricazione dei derivati degli agrumi	Catania, Palermo, Reggio Calabria e Siracusa
Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano	Alessandria, Asti, Brescia, Catania, Catanzaro, Cosenza, Foggia, Macerata, Matera, Napoli, Novara, Palermo, Pavia, Reggio Calabria, Terni, Torino, Milano e Trapani
Fabbricazione della liquirizia	Catanzaro, Cosenza, Pescara e Teramo
Fabbricazione della mostarda	Treviso e Vicenza
Fabbricazione delle conserve alimentari vegetali (per tutto il personale, tranne quello addetto alla fabbricazione delle scatole di latta e delle casse di legno)	Napoli, Pavia e Salerno
Fabbricazione del panforte	Siena
Fabbricazione di acque gassose e seltz	Arezzo, Bari, Bergamo, Brescia, Como, Gorizia, Livorno, Lucca, Pavia, Perugia, Pisa, Pistoia, Rieti, Siena, Sondrio, Terni, Varese e Viterbo
Fabbricazione di bevande minerali e bibite gassate al frutto	Livorno e Pisa
Fabbricazione di birra e ghiaccio	Bergamo, Brescia, Como, Lucca, Pavia, Perugia, Pisa e Sondrio

Titoli delle lavorazioni	Province
Fabbricazione di cassetteme per imballaggio ortofrutta da esportazione	Reggio Calabria e Pisa
Fabbricazione di sola birra o solo malto	Livorno e Sondrio
Fabbricazione di solo ghiaccio	Arezzo, Brescia, Como, Lucca, Milano, Padova, Parma, Pavia, Pisa, Rovigo, Siena, Sondrio, Terni, Torino, Treviso, Venezia e Viterbo
Fabbricazione di torrone	Alessandria, Ferrara e Verona
Imbottigliamento delle acque minerali	Brescia, Reggio Emilia e Trento
Industria del vetro bianco	Napoli
Lavaggio ed imballo della lana	Foggia, Gorizia, Nuoro, Catania
Lavorazione del giunco e delle canne palustri	Bari e Rovigo
Lavorazione della saggina	Ferrara
Lavorazione delle calzature	Pisa e Parma
Lavorazione delle carni suine	Alessandria, Cosenza, Napoli, Pisa, Rieti, Terni e Udine
Lavorazione delle sardine sotto olio	Foggia, Grosseto, Roma, Sassari, Trapani e Venezia
Lavorazione industriale della foglia del tabacco	Alessandria, Ancona, Asti, Bari, Benevento, Brindisi, Firenze, Foggia, Latina, Lecce, Matera, Padova, Parma, Pavia, Pesaro, Pisa, Pistoia, Potenza, Rieti, Siena, Taranto, Udine, Venezia, Verona, Napoli, Pescara, Roma, Arezzo, Ascoli Piceno, Avellino, Frosinone, Ravenna, Ferrara, Forlì, Perugia, Piacenza, Terni, Trento, Viterbo e Trieste
Manipolazione, condizionatura, imballaggio ed esportazione dei fiori, degli ortaggi, delle foglie e dei frutti	Aosta, Gorizia, Milano, Pisa, Rovigo, Taranto, Ferrara, Pesaro, Trento e Bolzano
Pesca e lavorazione del tonno	Agrigento, Cagliari, Catanzaro, Messina, Palermo, Sassari, Siracusa, Trapani, Taranto e Livorno
Pesca valliva	Ferrara, Gorizia e Udine
Pettinatura e scegliatura della canapa (per il personale degli stabilimenti che attendono esclusivamente alla pettinatura ed alla scegliatura)	Napoli
Preparazione dei carciofini sotto olio e sotto aceto	Cagliari, Caltanissetta, Caserta, Catania, Napoli, Ragusa, Rovigo e Sassari

Titoli delle lavorazioni	Province
Produzione degli agrumi canditi	Livorno
Produzione dei fiammiferi	Benevento
Produzione dei gelati	Bari, Cosenza, Ferrara, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Parma, Reggio Calabria, Taranto, Torino, Verona e Vicenza
Produzione dei piselli e fagioli in scatola	Verona
Selezione meccanica delle sementi	Alessandria, Bari, Bergamo, Cremona, Forlì, Modena, Perugia, Rieti e Padova
Sgusciamiento delle nocciole	(tutte le province)
Taglio dei boschi di alto fusto (per il solo personale addetto all'abbattimento delle piante)	Belluno, Bergamo, Brescia, Catania, Cosenza, Treviso, Vicenza e Viterbo
Taglio dei boschi non cedui	Alessandria, Aosta, Asti, Belluno, Bergamo, Bologna, Bolzano, Caserta, Chieti, Cremona, Cuneo, Forlì, L'Aquila, Macerata, Mantova, Massa Carrara, Modena, Pescara, Reggio Emilia, Roma, Teramo, Terni, Torino, Trento, Udine, Viterbo, Novara e Rieti
Taglio e carbonizzazione dei boschi cedui	Aosta, Belluno, Bologna, Caserta, Catanzaro, Cosenza, Foggia, Forlì, Livorno, Modena, Perugia, Reggio Emilia, Roma, Taranto, Teramo, Terni, Torino, Viterbo, Chieti, Grosseto, L'Aquila, Massa Carrara, Pescara, Rieti e Trento
Trattura della seta	Bergamo e Milano
Tutte le lavorazioni che si compiono annualmente in determinati periodi di durata inferiore ai sei mesi	

Appendice D

Lavori pericolosi (*)

Sono da considerarsi lavori pericolosi, faticosi o insalubri:

a) quelli compresi nelle tabelle A e B, approvate con regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720, indicanti i lavori per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita l'occupazione con le cautele e le condizioni necessarie (1);

b) quelli indicati nell'art. 1 del D.M. 8 giugno 1938, che determina le attività per le quali è obbligatoria la visita medica periodica alle donne ed ai fanciulli, quando, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, ricorrono condizioni di insalubrità derivanti da eccesso o da sbalzi notevoli di temperatura o da umidità, ovvero da sviluppi di polveri, di fumi, di gas, di vapori o da manipolazione di sostanze tossiche, caustiche o fortemente irritanti (1);

(*) E' questo l'elenco dei lavori pericolosi e insalubri, stabilito dall'art. 15 del D.P.R. 21 maggio 1953 n. 568 e che sarà in vigore fino a quando non sarà sostituito e aggiornato da un'altra tabella come prevede l'art. 3 della legge. Con tutti i suoi limiti, tale tabella è di grande importanza, perché determina i lavori che danno diritto alla lavoratrice di essere spostata ad altre mansioni fin dall'inizio della gestazione, e perché — qualora tale spostamento non possa di fatto avvenire — la lavoratrice ha diritto di anticipare l'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro.

(1) Il D.M. 8 giugno 1938 interessa le lavoratrici addette alle industrie: 1) tessili; 2) meccaniche e metallurgiche; 3) chimiche; 4) della carta; 5) grafiche; 6) della gomma; 7) delle materie plastiche; 8) della ceramica e del vetro; 9) per la lavorazione delle pietre; 10) per la concia delle pelli; 11) del cappello; quando ricorrono condizioni di insalubrità derivanti da eccesso o da sbalzi notevoli di temperatura o da eccesso di umidità, ovvero da sviluppi di polveri, di fumi, di gas, di vapori o da manipolazione di sostanze

c) quelli indicati dal decreto ministeriale 20 marzo 1929, che approva l'elenco delle lavorazioni nelle quali si adoperano e producono sostanze tossiche, od infettanti agli effetti dell'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche prescritte dall'art. 6 del Regolamento generale per l'igiene del lavoro (1);

d) i lavori su scale e impalcature mobili o, anche se fisse quando presentino condizioni di disagio o di scarsa sicurezza;

e) i lavori che obbligano ad una prolungata stazione in piedi o ad una posizione di lavoro particolarmente affaticante. Qualora le esigenze di lavoro consentano di porre a disposizione delle lavoratrici un sedile, questo deve essere all'altezza conveniente, deve essere munito di spalliera e deve consentire l'appoggio dei piedi;

f) i lavori su macchine mosse a pedale, ovvero su macchine comandate a pedale quando il ritmo del movimento sia frequente o esiga un notevole sforzo;

g) i lavori su macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni;

h) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno, nel trattamento delle piante, nella conservazione del prodotto e nella cura del bestiame;

i) i lavori di monda e di trapianto del riso durante il periodo della gestazione e per tre mesi dopo il parto.

tossiche, caustiche o fortemente irritanti.

In conseguenza dell'ampiezza del campo di applicazione di tale norma, abbiamo ritenuto superfluo pubblicare i lunghi elenchi dei lavori indicati nel R.D. 7 agosto 1936, n. 1720, e nel D.M. 20 marzo 1929.

Appendice E

Salari medi per lavoratori agricoli

Province	ANNO 1973			ANNO 1974			
	Giornalieri di campagna	Salariati - fissi		Giornalieri di campagna	Salariati - fissi		
		Comuni	Qualif.		Special.	Comuni	Qualif.
Alessandria	4.759	3.540	3.938	6.374	5.639	6.783	7.486
Aosta	5.144	2.994	3.235	6.064	4.507	5.010	5.510
Asi	4.031	3.765	4.116	4.867	4.367	4.803	5.223
Cuneo	4.335	3.343	3.655	5.290	4.065	4.520	5.098
Novara	4.902	3.484	4.052	6.160	4.575	5.151	5.990
Torino	4.063	3.741	4.098	5.556	4.912	5.409	5.914
Vercelli	4.754	3.865	4.861	4.938	5.522	5.522	6.047
Genova	5.747	3.600	4.067	6.897	4.763	5.326	5.860
Imperia	5.100	3.435	3.870	5.926	4.316	4.892	5.441
Savona	4.530	3.195	3.547	5.813	3.997	4.479	4.961
La Spezia	4.386	2.981	3.344	5.366	3.798	4.226	4.656

Province	Giornalieri di campagna		Salariati - fissi		Giornalieri di campagna	Salariati - fissi	
	Comuni	Special.	Comuni	Special.		Comuni	Qualif.
Bergamo	4.884	4.791	3.717	4.206	5.559	4.332	4.863
Brescia	5.713	4.749	3.775	4.246	7.022	5.498	6.140
Como	4.179	5.551	3.213	3.675	5.551	4.784	5.236
Cremona	5.496	5.166	—	4.336	6.717	5.377	6.527
Manitova	4.456	4.885	3.981	4.413	5.491	4.974	5.651
Milano	5.046	4.772	3.820	4.330	5.944	4.629	5.736
Pavia	4.754	4.311	3.458	3.884	5.848	4.629	5.300
Sondrio	3.967	4.665	3.787	—	5.043	4.940	—
Varese	5.163	4.244	3.723	4.244	5.770	4.904	5.433
Bolzano	4.156	3.816	3.073	3.445	4.938	5.106	5.655
Trento	3.856	4.163	3.349	—	4.922	4.379	5.823
Trieste	4.110	4.283	3.424	3.858	4.940	4.662	5.215
Gorizia	4.012	3.099	2.688	3.539	5.980	5.036	5.557
Udine	4.255	4.055	3.208	3.660	5.042	4.198	4.716
Pordenone	4.255	4.183	3.111	3.595	4.991	4.230	4.658
Belluno	3.789	4.840	3.903	4.371	5.057	4.268	4.712
Padova	3.765	4.204	3.206	3.565	4.938	3.823	4.886
Rovigo	3.721	4.145	3.332	3.727	3.923	—	5.262
Treviso	3.921	4.052	3.291	3.671	5.793	4.243	4.923
Venezia	3.910	3.533	2.830	3.155	4.988	4.144	4.625
Verona	3.730	3.655	3.369	3.369	5.038	5.016	5.691
Vicenza	3.421	3.675	2.977	3.326	5.917	5.016	6.815
Bologna	5.218	5.660	—	5.148	5.973	5.557	6.201
Ferrara	4.889	4.839	3.761	5.148	6.337	—	6.148
Forlì	4.867	5.485	4.590	5.031	5.820	5.679	6.205

Modena	4.858	4.868	4.234	4.405	5.513	4.979	5.506
Parma	5.143	4.845	—	4.311	5.979	5.045	5.645
Piacenza	4.705	4.452	3.562	3.967	6.100	4.172	5.219
Ravenna	4.981	4.340	3.643	3.986	6.140	4.896	5.913
Reggio E.	5.304	5.136	3.990	4.455	6.140	5.264	5.007
Arezzo	4.855	4.222	3.405	3.814	5.759	4.529	6.381
Firenze	5.078	5.096	3.969	4.410	6.524	5.538	5.130
Grosseto	4.762	4.376	3.559	3.967	5.664	4.645	5.762
Livorno	4.851	4.308	3.513	3.910	6.129	5.227	5.130
Lucca	4.815	4.308	3.513	3.910	6.129	4.712	5.222
Massa C.	4.055	3.996	3.211	3.607	5.990	4.712	5.222
Pisa	4.983	3.841	3.134	3.489	5.004	4.399	4.858
Pistoia	5.962	4.648	3.786	4.214	6.892	5.049	5.547
Siena	4.980	5.303	4.437	4.985	6.837	5.546	6.156
Ancona	4.250	4.050	3.303	3.672	4.906	4.906	6.149
Ascoli P.	3.295	3.441	2.840	3.148	5.417	5.851	6.149
Macerata	4.055	3.555	2.734	3.149	4.906	4.234	4.700
Pesaro	4.330	4.364	3.610	3.993	5.153	4.370	4.798
Perugia	4.357	3.918	3.110	3.800	3.696	4.679	4.367
Terni	4.038	4.068	3.180	3.624	3.696	4.450	4.623
Frosinone	4.336	3.634	2.931	3.282	5.107	4.717	5.121
Latina	4.121	4.139	3.469	3.774	5.063	4.949	5.450
Rieti	4.111	4.176	3.473	3.823	5.294	4.704	5.132
Roma	4.876	4.247	3.473	3.823	4.871	4.570	4.995
Viterbo	3.891	3.827	2.990	4.247	4.884	5.040	5.668
Avellino	4.683	3.371	3.685	3.371	3.668	4.114	4.655
Benevento	4.113	4.037	3.345	4.037	5.591	4.693	5.121
Caserta	4.233	4.043	3.694	3.694	5.396	4.890	5.297
Napoli	4.857	4.321	3.970	3.970	5.420	5.080	5.376
Salerno	4.123	4.229	3.795	4.163	5.759	5.661	6.107
Campobasso	4.123	4.066	3.780	4.163	5.276	4.725	5.107
Isernia	4.031	3.540	3.363	3.780	5.276	4.950	5.378
Aquila	3.392	3.375	2.949	3.197	4.950	4.914	5.335
	5.456	4.601	3.662	4.022	6.403	4.072	4.653

Province	Giornalieri di campagna		Salariati - fissi		Giornalieri di campagna		Salariati - fissi	
	Comuni	Qualif.	Special.	Comuni	Qualif.	Comuni	Qualif.	Special.
Chieti	5.639	3.458	4.046	3.856	5.645	4.327	4.792	
Pescara	4.251	3.713	4.067	3.928	5.245	4.357	4.783	
Teramo	3.936	3.691	4.055	4.320	5.118	4.820	5.314	
Bari	4.576	3.481	3.868	4.212	6.044	4.703	5.226	
Brindisi	4.318	3.712	4.100	3.974	5.221	4.390	4.859	
Foggia	4.670	3.809	4.171	4.736	6.450	5.175	5.615	
Lecco	4.745	3.981	4.487	4.981	6.423	5.613	6.257	
Taranto	3.737	3.310	3.887	4.324	4.817	4.316	5.311	
Matera	3.940	3.304	3.635	3.888	5.202	4.745	4.745	
Potenza	4.484	3.224	3.591	4.025	5.480	4.514	4.998	
Catanzaro	4.283	3.356	3.708	3.988	4.939	4.016	4.444	
Cosenza	4.362	3.245	3.592	3.590	5.537	4.018	4.451	
Reggio C.	4.449	3.282	3.633	3.363	5.635	3.993	4.424	
Agrigento	4.299	2.931	3.139	3.363	5.603	3.769	4.175	
Calanissetta	4.205	2.867	3.245	3.608	5.646	4.043	4.477	
Catania	4.742	2.883	4.414	3.608	5.646	5.042	5.505	
Enna	4.867	4.033	4.414	3.685	6.003	4.142	4.564	
Messina	4.368	3.439	4.029	3.692	5.467	4.138	4.584	
Palermo	4.086	3.402	4.129	3.955	5.406	4.355	4.839	
Ragusa	4.813	3.070	4.556	4.390	5.812	4.919	5.448	
Siracusa	4.741	3.614	4.087	3.557	6.162	4.003	4.449	
Trapani	4.558	3.165	3.843	4.270	5.763	4.815	5.326	
Cagliari	4.421	2.976	3.725	4.186	5.124	4.730	5.235	
Nuoro	3.366	3.039	3.998	3.329	5.110	3.773	4.217	
Sassari	4.703	3.707	4.143	4.600	6.087	5.140	5.600	
		3.922	4.317					

Appendice F

Determinazione salari convenzionali per le lavoranti a domicilio

DECRETO MINISTERIALE 18 DICEMBRE 1973

Determinazione, ai fini del computo dell'indennità giornaliera di maternità, dei salari medi contrattuali giornalieri vigenti in ciascuna provincia per i lavoratori interni aventi qualifica operaia della industria che presenta maggiori caratteri di affinità con i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, (G. U. n. 28 del 30-1-1974).

IL MINISTRO PER IL LAVORO E LA PREVIDENZA SOCIALE

Visto l'art. 15, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri;

Visto l'art. 18 della medesima legge;

Considerato che è stata riscontrata la inesistenza di industrie che occupano lavoratori interni in corrispondenza di taluni settori di lavoro a domicilio operanti nella provincia di Bologna, Firenze, Napoli, Reggio Calabria e Sondrio, per i quali si rende necessario il ricorso al decreto ministeriale previsto dal citato art. 18;

Sentite le organizzazioni sindacali interessate;

Decreta:

Art. 1.

L'indennità a carico dell'INAM, prevista dall'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, per quanto riguarda i settori

di lavoro a domicilio per i quali non esistano corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni nelle seguenti province, è determinata, ai sensi dell'art. 18, terzo comma, della medesima legge, con riferimento al salario medio contrattuale giornaliero vigente per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità per ciascuna delle province stesse per i suddetti settori di lavoro:

1) *Provincia di Bologna:*

Cernita di penne animali domestici da cortile e volatili in genere — Industria delle confezioni in serie;
 Confezioni parrucche ad uncinetto — Industria confezioni in serie.

2) *Provincia di Firenze:*

Rivestizione di fiaschi — Industrie che producono articoli di vetro: maestri fiascai e damigianai.

3) *Provincia di Napoli:*

Confezioni di guanti — Industria delle confezioni in serie.

4) *Provincia di Reggio Calabria:*

Fabbricazione di ceste con fasciami di legno — Industria del legno e sughero.

5) *Provincia di Sondrio:*

Lavorazione di cuffie da bagno ed applicazione di fiori — Industria della gomma cavi elettrici ed affini;

Lavorazione del pezzotto valtellinese su telai a mano — Industria tessile: cotone.

L'indennità di cui al precedente comma sarà corrisposta con riferimento ai salari contrattuali vigenti per le industrie affini sopraindicate a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Roma, addì 18 dicembre 1973.

Il Ministro: BERTOLDI

Appendice G

Assegni integrativi indennità di maternità

ASSEGNI INTEGRATIVI DELL'INDENNITA' DI MATERNITA' A FAVORE DELLE ARTIGIANE, COMMERCIANTI E COLTIVATRICI DIRETTE CRE ALLA DATA DEL PARTO RISULTINO ISCRITTE NEGLI ELENCHI ASSISTENZIALI DELLE RISPETTIVE CASSE MUTUE

Regioni	Categoria	Misura assegno integrativo	Enti erogatori l'assegno integr.	Termini entro i quali deve inoltrarsi la domanda	Documenti da allegare alla domanda	Note
Friuli - Venezia Giulia	Coltivatrici dirette	L. 30.000	C.M.C.D.	90 gg.	Certificato di nascita o di assunzione al parto in caso di aborto	Certificato medico attestante il mese di gravidanza
— L.R. 25-3-71 n. 11 (Boll. Uff. Friuli - Venezia Giulia 2-4-1971 n. 14)						
— L.R. 21-11-72 n. 50 (Boll. Uff. Friuli - Venezia Giulia 24-11-72 n. 50)						

Regioni	Categoria	Misura assegno integrativo	Enti erogatori l'assegno integr.	Termini entro i quali deve inoltrarsi la domanda	Documenti da allegare alla domanda	Note
<i>Valle d'Aosta</i>						
— L.R. 31-8-72 n. 29 (G. U. 5-3-1973 n. 59)	Coltivatrici dirette Artigiane Commercianti	L. 30.000, a partire dal 1° luglio 1972	Assessorato Regionale della Sanità e Assistenza sociale	120 gg.	Dichiarazione rilasciata dalle competenti Casse Mutue da cui risulti che la lavoratrice ha inoltrato alle Casse stesse analogo domanda per beneficiare del trattamento disposto dalla L. 30 dicembre '71 n. 1204	

Toscana

- L.R. 13-1-1973 n. 4 (G. U. 21-5-1973 n. 130)
- Artigiane
Commercianti
Coltivatrici
dirette
- L. 50.000, dal 1° luglio 1972
- Comune di residenza
- 90 gg.

Certificato di nascita o di assistenza al parto (In caso di aborto un certificato medico attestante il mese di gravidanza)

Piemonte

- L.R. 13-8-73 n. 19 (Supplemento al B. U. del Piemonte n. 32 del 17 agosto)
- Artigiane
- L. 50.000, dal 1° gennaio 1973
- Cassa Mutua Provinciale artigiani
- 90 gg.

Certificato di nascita o assistenza al parto (In caso di aborto un certificato medico attestante il mese di gravidanza alla data dell'aborto)

Piemonte

- L.R. 13-8-73 n. 20 (Supplemento al B. U. del Piemonte n. 32 del 17 agosto)
- Commercianti
- L. 50.000, dal 1° gennaio 1973
- Cassa Mutua Provinciale Commercianti
- 90 gg.

Idem come sopra

Piemonte

- L.R. 13-8-73 n. 18 (G. U. 5-9-1973 n. 229)
- Coltivatrici dirette
- L. 50.000 a partire dal 1° gennaio 1973
- Casse Mutue Comunali
- 90 gg.

Certificato di nascita o di assistenza al parto (In caso di aborto certificato medico attestante il mese di gravidanza)

Regioni	Categoria	Misura assegno integrativo	Enti erogatori l'assegno integr.	Termini entro i quali deve inoltrarsi la domanda	Documenti da allegare alla domanda	Note
<i>Molise</i>						
— L.R. 27-8-73 n. 19 (G.U. 2 10-1973 n. 255)	Coltivatrici dirette Artigiane Commercianti	L. 50.000 a partire dal	Casse Mutue competenti	90 gg.		
<i>Trentino-Alto Adige - Provincia Bolzano</i>						
— L.P. 8-9-1973 n. 39 (G. U. 7 -1-1974 n. 6)	Coltivatrici dirette	L. 30.000, dal 1° gennaio 1973	C.M.P. di Malattia della provincia di Bolzano	90 gg.	Certificato di nascita o di assistenza al parto	
<i>Trentino-Alto Adige - Provincia di Trento</i>						
— L.P. 10-9-73 n. 43 (G.U. 13-10-1973 n. 266)	Coltivatrici dirette Commercianti Artigiane	L. 30.000 a partire dal 1° gennaio 1973	Casse Mutue Provinciali di Malattia lav. Autonomie Prov. di Trento	90 gg.	Certificato di nascita o di assistenza al parto (In caso di aborto: certificato medico attestante il mese di gravidanza)	

Umbria

— L.R. 23-1-74 n. 6 (G.U. 14-2-1974 n. 42)	Coltivatrici dirette	L. 106.000, dal 1° gennaio 1974	Comune di residenza	90 gg.	Certificato di nascita o certificato medico attestante l'avvenuta nascita o aborto	A richiesta e previa attestazione del medico assistente dello stato di gravidanza può essere corrisposto l'assegno nei 3 mesi precedenti il parto
--	----------------------	---------------------------------	---------------------	--------	--	---

Campania

— L.R. 18-5-74 n. 19 (Gazz. Uff. 30-8-74 n. 226)	Coltivatrici dirette	L. 100.000 a partire dal 1° maggio 1974	Casse Mutue Coltivatori Diretti	90 gg. dalla data del parto o dell'aborto	Certificato di nascita del figlio Certificato di residenza	Sono escluse dal beneficio le lavoratrici che ai fini della iscrizione negli elenchi assistenziali risultino avere redditi superiori a lire 3 milioni
<i>Campania</i>						
— L.R. 9-8-74 n. 36 (G.U. 12-10-74 n. 257)	Artigiane e commercianti	L. 100.000, dall'1-7-1974	Casse Mutue Malattia di appartenenza	90 gg. dalla data del parto o dell'aborto	Idem, come sopra	Idem, come sopra

Regioni	Categoria	Misura assegno integrativo	Enti erogatori l'assegno integr.	Termini entro i quali deve inoltrarsi la domanda	Documenti da allegare alla domanda	Note
Emilia-Romagna — L. R. 30-7-74 n. 34 (G.U. 27-9-74 n. 252)	Coltivatrici dirette intrasfatte del rapporto di produzione agricola	Indennità giornaliera integrativa dell'assegno di natalità previsto dalla L. 30 dicembre '71 n. 1204 fino a raggiungere l'80% del reddito medio giornaliero, per i due mesi precedenti il parto e per i 3 mesi successivi, a partire dal 1° aprile 1974	Comuni di residenza	90 gg.	Certificato di nascita o certificato medico attestante l'avvenuto parto o aborto	L'indennità è corrisposta alle coltivatrici dirette non ancora iscritte come unità alle Casse Murue dei C.D. purché possano dimostrare il loro diritto a godere del beneficio. Sono escluse le coltivatrici dirette al tempo stes- so mezzadre, colone, compartecipi, salariati o braccianti che essendo iscritte negli elenchi agragrafici del lav. godono dell'as-

Appendice H

Integrazione dell'indennità di maternità nei vari settori produttivi

1) *Acquedotti municipalizzati* (c.c.n.l. 1-7-1972) La retribuzione globale è dovuta per i primi quattro mesi di astensione obbligatoria.

2) *Acquedotti privati* (c.c.n.l. 1-1-1974) - Il diritto della dipendente alla retribuzione globale di fatto sussiste per i primi 4 mesi di astensione obbligatoria.

3) *Assicuratori* - medie e piccole agenzie generali (c.c.n.l. 1-1-1973), l'indennità di maternità INAM è dal datore di lavoro integrata del 20% per tutto il periodo di astensione obbligatoria.

4) *Assicredito* - Bancari (c.c.n.l. 1-7-1973) - Retribuzione intera nel limite di 4 mesi.

5) *Bancari* - esattorie e ricevitorie - (c.c.n.l. 1-1-1973). Intera retribuzione per il periodo di 4 mesi a partire dalla data di astensione obbligatoria.

6) *Birra e Malto* (c.c.n.l. 1-11-1972) - Limitatamente alle impiegate si applica l'art. 25 - parte impiegati - del c.c.n.l. 5-5-1971 che prevede la corresponsione della retribuzione intera durante i primi 3 mesi di assenza obbligatoria e metà di essa per i successivi 3 mesi.

7) *Ceramica ed abrasivi* (c.c.n.l. 1-7-1973) - Per le lavoratrici aventi qualifica impiegatizia continua ad applicarsi l'art. 20 del c.c.n.l. 27-4-1949 che dispone la corresponsione di un assegno

« ad personam » pari all'intera retribuzione per i primi 4 mesi di assenza e metà di essa per altri 2 mesi, fatta deduzione di quanto eventualmente corrisposto dall'ente mutualistico.

8) *Chimico, parachimico e delle fibre* (c.c.n.l. 1-10-1972) - Integrazione dell'indennità INAM fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria, a condizione che l'attività lavorativa sia ripresa dopo non oltre 8 mesi di assenza.

9) *Commercio* (settore consorzi agrari) (c.c.n.l. 1-1-1973) - Per tutto il periodo di astensione obbligatoria (anche per quello eventualmente disposto dall'Ispettorato del lavoro) il consorzio corrisponde l'intera retribuzione integrando il trattamento dell'INAM.

10) *Conserven vegetali* (c.c.n.l. 1-6-1972) - Le impiegate possono optare per il trattamento previsto all'art. 22 - parte impiegati - del c.c.n.l. 5-7-1969 che si concreta nella corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di assenza e metà retribuzione per il mese successivo. In caso di prolungamento dell'astensione obbligatoria oltre il normale periodo di 5 mesi si applicherà il trattamento previsto dalla Legge 30-12-1971, n. 1204 (80% della retribuzione per l'intero periodo di astensione obbligatoria) ove risultasse complessivamente più favorevole alla lavoratrice.

11) *Imprese pulizia* (c.c.n.l. 1-2-1973) - Alle impiegate viene corrisposta la retribuzione intera durante i primi 4 mesi di astensione obbligatoria ed il 50% nei due mesi successivi.

12) *Industria risiera* (c.c.n.l. 1-10-1972) - Le impiegate hanno la facoltà di optare per il trattamento di cui all'art. 21 - parte impiegati - del c.c.n.l. 22-11-1969 che prevede la integrazione del trattamento mutualistico fino alla concorrenza della retribuzione intera per i primi 3 mesi di assenza e metà retribuzione per i successivi 3 mesi.

13) *Lavorazione e macellazione specie avicole* (c.c.n.l. 1 gennaio 1973) - L'azienda integra una quota atta a garantire il 100% della retribuzione globale durante i primi 3 mesi di assenza obbligatoria.

14) *Marittimi - settore finmare* - (c.c.n.l. 1-12-1973) -

Retribuzione intera per i 5 mesi di astensione obbligatoria e trattamento di legge (80% della retribuzione) per eventuali ulteriori periodi di assenza.

15) *Metalmecanici* - settore privato - (c.c.n.l. 1-1-1973) - Nei due mesi precedenti il parto e nei 3 mesi successivi è corrisposta l'intera retribuzione globale.

Nel caso in cui l'astensione obbligatoria avrà una durata superiore a 5 mesi verrà applicato il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal contratto e quello stabilito dalla legge.

16) *Ospedalieri* (c.c.n.l. 1-7-1973) - E' concesso un congedo straordinario di 6 mesi (3 mesi prima del parto e 3 mesi dopo) con la corresponsione dell'intero trattamento economico per stipendio pensionabile ed indennità fisse.

17) *Tessili - settore cotonieri* - (c.c.n.l. 1-7-1973) - Limitatamente alle impiegate, il trattamento mutualistico per maternità è integrato fino alla concorrenza dell'intera retribuzione per un periodo di 4 mesi e della metà di essa per altri 4 mesi.

18) *Vinicole e acetiere, vermouth, aperitivi a base di vino, spumanti, liquori, marsala, acquavite, sciroppi* (c.c.n.l. 1-3-1972) - Alle impiegate che optano per il trattamento previsto dall'art. 20 - parte impiegati - del c.c.n.l. 10-5-1969 viene corrisposta l'intera retribuzione per i primi 4 mesi di assenza obbligatoria a metà di essa per il mese successivo.

Nel caso che l'astensione obbligatoria abbia una durata superiore a 5 mesi verrà corrisposto l'80% della retribuzione per tutto il periodo di assenza se tale trattamento risulterà nel complesso più favorevole alla lavoratrice.

Indice

Premessa pag. 3

Sez. I - La tutela del rapporto di lavoro

- Il divieto di licenziamento » 9
- Il divieto di sospensione dal lavoro » 11
- La precedenza nelle riassunzioni per le lavoratrici stagionali licenziate per cessazione dell'attività dell'azienda » 12

Sez. II - La protezione fisica della madre e del bambino

- Applicabilità delle norme protettive alle lavoratrici del pubblico impiego » 13
- L'astensione obbligatoria dal lavoro » 13
- L'anticipo dell'astensione obbligatoria dal lavoro » 15
- Lo spostamento ad altre mansioni » 17
- L'astensione facoltativa dal lavoro dopo il parto » 18
- L'astensione dal lavoro durante le malattie del bambino » 19
- I permessi retribuiti dopo il parto » 20
- L'assistenza sanitaria in caso di parto » 21
- Medici abilitati al rilascio dei certificati » 21

Sez. III - I trattamenti economici di maternità

— L'indennità di maternità durante l'astensione obbligatoria e l'anticipo dell'astensione obbligatoria	» 23
— Applicabilità delle norme sul trattamento economico alle lavoratrici del pubblico impiego	» 24
— Calcolo dell'indennità di maternità per le operaie, le braccianti agricole, le lavoratrici a domicilio, le addette ai servizi domestici familiari	» 24
— L'indennità di maternità durante l'astensione facoltativa dopo il parto	» 26
— I requisiti per aver diritto all'indennità di maternità	» 27
— L'indennità di maternità per le colone e mezzadre	» 28
— L'assegno di maternità per coltivatrici dirette, artigiane e piccole commercianti	» 29
— Gli enti erogatori dei trattamenti economici e le situazioni di miglior favore	» 29
— Il finanziamento dei trattamenti di maternità	» 30

Sez. IV - Gli asili-nido

— Il piano quinquennale per l'istituzione di asili-nido comunali	» 31
— I tempi per l'attuazione del Piano e i contributi ai Comuni	» 32
— Le caratteristiche che l'asilo-nido deve possedere e i compiti dell'organizzazione sindacale	» 33
— La gratuità degli asili-nido e i criteri di preferenza nell'accesso agli asili	» 33
— Lo sviluppo della legislazione regionale	» 34
— Lo stato di applicazione della legge sugli asili-nido	» 36
— Le richieste del sindacato per rendere operante la legge sugli asili-nido	» 42

Appendice

(A) Legge 30 dicembre 1971 n. 1204. Tutela delle lavoratrici madri	» 43
--	------

(B) Legge 6 dicembre 1971 n. 1044. Piano quinquennale per l'istituzione di asili-nido comunali con il concorso dello Stato	» 65
(C) Industrie stagionali	» 71
(D) Lavori pericolosi	» 75
(E) Salari medi per i lavoratori agricoli	» 77
(F) Determinazione salari convenzionali per le lavoranti a domicilio	» 81
(G) Assegni integrativi indennità di maternità	» 83
(H) Integrazione dell'indennità di maternità per i vari settori produttivi	» 89