

F.I.S.A.S.C.A. - C.I.S.L.
SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI DELLA CASA

ROMA - VIA OFANTO, 18

**IL VADEMECUM
DEL LAVORATORE DELLA CASA**

*Raccolta di leggi e disposizioni per la
tutela del rapporto di lavoro domestico*

EDIZIONE A CURA DEL SINDACATO NAZIONALE
LAVORATORI DELLA CASA DELLA FISASCA-CISL



0a|A(aaeO} da^
O| & { ^} d A|^c aef Aaa| | ca^ a^| aef } d aae a } ^fa

F.I.S.A.S.C.A. - C.I.S.L.
SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI DELLA CASA

ROMA - VIA OFANTO, 18

IL VADEMECUM DEL LAVORATORE DELLA CASA



*Raccolta di leggi e disposizioni per la
tutela del rapporto di lavoro domestico*



EDIZIONE A CURA DEL SINDACATO NAZIONALE
LAVORATORI DELLA CASA DELLA FISASCA-CISL

Diritti riservati vietata la ristampa

SOMMARIO

PARTE PRIMA

- 1) *Legge 2 aprile 1958 n. 339* — Per la tutela del rapporto di lavoro domestico 7
Chiarimenti interpretativi 18
- 2) *Codice Civile, Libro V, Titolo IV, Capo II - Articoli 2240-2246* — Del rapporto di lavoro domestico 30
- 3) *Codice Civile articoli 2218-2219* — Del contratto a tempo indeterminato e del recesso per giusta causa 31
- 4) *Codice Civile art. 203 delle norme transitorie* — Delle norme transitorie applicabili al rapporto di lavoro domestico 35
- 5) *Legge 18-3-1926 n. 562* — Del contratto di impiego privato 35
- 6) *Legge 27-12-1953 n. 940* — Estensione della tredicesima mensilità al personale domestico 36
Commento e circolare del Ministero del Lavoro 36

PARTE SECONDA

- 1) *Legge 18-1-1952 n. 35* — Estensione dell'assistenza malattia agli addetti ai servizi domestici 43
Chiarimenti sulla interpretazione della legge 47
- 2) *Previdenza Sociale - Art. 3 Legge 6-7-1939 n. 1272* — Le assicurazioni e le assistenze della Previdenza Sociale ai lavoratori della casa 53

3) Legge 31-7-1956 n. 1003 - Gazzetta Ufficiale n. 228 del 10-9-1956 — Trattamento previdenziale degli autisti dipendenti da privati	58
4) Legge 26-8-1950 n. 860 - Titolo III — Per la tutela delle lavoratrici madri. Disposizioni particolari per le lavoratrici a domicilio e per le addette ai servizi domestici	59
5) Legge 22-6-1939 n. 1239 — Istituzione della tessera sanitaria per gli addetti ai servizi domestici	61
6) Lavoratori pensionati — Norme e assistenze riguardanti i lavoratori pensionati	66

P R E M E S S A

A TE LAVORATORE DELLA CASA

Interpreti del desiderio dei lavoratori domestici italiani iscritti al Sindacato Lavoratori della Casa aderente alla CISL, abbiamo approntato e curato la pubblicazione di questo piccolo manuale contenente tutte le norme legislative che attualmente regolano il Tuo rapporto di lavoro.

Esso si divide in due parti: la prima riguarda le leggi e le disposizioni che regolano il rapporto di lavoro; la seconda riguarda invece le cosiddette leggi sociali che prevedono le assistenze cui hai diritto in caso di malattia e tubercolosi, le pensioni per invalidità, vecchiaia e superstiti, nonché l'assegno per maternità, ecc.

Pur nella sua modesta veste tipografica questo piccolo vademecum vuole esserTi di prezioso aiuto nella tutela e nella difesa dei Tuo i diritti e Ti vuole dimostrare con quanta tenacia e perseveranza il nostro Sindacato ha lavorato per raggiungere i risultati che si compendiano nelle leggi e disposizioni qui raccolte; leggi e disposizioni che nel volgere di pochi anni hanno fatto assurgere il lavoro domestico al ruolo di

una professione degna di ogni rispetto e considerazione.

Ma nell'offrirTi, amico lavoratore della casa, questo piccolo manuale le cui pagine Ti dicono ad una ad una le tappe del nostro cammino sulla via delle conquiste sindacali, non possiamo esimerci dal darTi, nella nostra qualità di lavoratori e di dirigenti sindacali, questo fraterno ed affettuoso consiglio:

IL DIRITTO E' FIGLIO DEL DOVERE; NON E' DA UOMINI ONESTI ESIGERE DEI DIRITTI SE PRIMA NON SI E' ONESTAMENTE COMPIUTO IL PROPRIO DOVERE!

Vorremmo, amico lavoratore, che in questo nostro fraterno consiglio Tu non vedessi altro che la nostra ansia ed il nostro desiderio di vedere il Tuo lavoro, i Tuoi sacrifici, la Tua personalità e i Tuoi diritti, più rispettati ed apprezzati dalla società, perchè noi fermamente crediamo, pur ammettendone le immancabili lacune, che la categoria dei lavoratori della casa può, se lo vuole, essere maestra di fedeltà e dedizione al proprio dovere.

Roma, Agosto 1960.

MARIA RAMPONI

Segretaria Nazionale del Sindacato
Lavoratori Casa della FISASCA-CISL

PARTE PRIMA

LEGGE 2 aprile 1958, n. 339 — *Per la tutela del rapporto di lavoro domestico.*

(Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 93 del 17 aprile 1958).

Art. 1

Norme generali

La presente legge si applica ai rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura. S'intendono per addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare, sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche.

Art. 2

Collocamento e avviamento al lavoro

L'assunzione del personale domestico avviene direttamente, con l'obbligo per il datore di lavoro di denunciare, entro trenta giorni dal compimento del periodo di prova, l'avvenuta assunzione al competen-

te Ufficio di collocamento, di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

Le associazioni di categoria a carattere nazionale e i patronati di assistenza, debitamente autorizzati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, possono occuparsi dell'avviamento al lavoro dando comunicazione entro trenta giorni ai competenti uffici ministeriali dell'avvenuto collocamento.

E' vietata l'attività di mediadorato comunque svolta, anche se autorizzata anteriormente alla data di pubblicazione della presente legge.

Art. 3

Assunzione

Ai fini dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti personali:

- 1) libretto di lavoro ai sensi della legge 10 gennaio 1935, n. 112;
- 2) tessere e libretto delle assicurazioni sociali di cui al regolamento approvato con regio decreto 28 agosto 1924, n. 1422, in quanto ne sia in possesso;
- 3) carta d'identità o documento equipollente;
- 4) tessera sanitaria ai sensi della legge 22 giugno 1939, n. 1239.

Art. 4

Lavoratori minorenni

Il datore di lavoro che intende assumere un lavoratore minorenne (5-bis) dovrà farsi rilasciare, da chi esercita la patria potestà, una dichiarazione scritta e vidimata dal sindaco del Comune di residenza del lavoratore, in cui si consente al minorenne

di convivere presso la famiglia del datore di lavoro. Tale dichiarazione impegna il datore di lavoro a particolare cura del minorenne per lo sviluppo e il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

In caso di licenziamento il datore di lavoro è obbligato a darne preventiva comunicazione a chi esercita la patria potestà.

Art. 5

Periodo di prova

I lavoratori di cui all'art. 1 della presente legge, con mansioni impiegatizie (precettori, istitutori, governanti, bambinaie diplomate, maggiordomi, dame di compagnia) ed altri lavoratori aventi analoghe funzioni, sono soggetti ad un periodo di prova, regolarmente retribuito, che non può essere superiore ad un mese.

I prestatori d'opera manuale specializzata o generica (cuochi, giardinieri, balie, guardarobiere, bambinaie comuni, cameriere, domestiche tuttofare, custodi, portieri privati, personale di fatica, stallieri, lavandaie) ed altri lavoratori aventi simili mansioni sono soggetti ad un periodo di prova, regolarmente retribuito, della durata massima di otto giorni lavorativi consecutivi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità.

Il lavoratore, che ha superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta, s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Art. 6
Diritti e doveri

Il lavoratore è tenuto a:

prestare la propria opera con la dovuta diligenza secondo le necessità e gli interessi della famiglia per la quale lavora, seguendo le disposizioni dei datori di lavoro;

mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare.

Il datore di lavoro è tenuto a:

corrispondere puntualmente al lavoratore la remunerazione alle condizioni stabilite e comunque a periodi di tempo non superiori al mese;

fornire al lavoratore, nel caso in cui vi sia l'impegno del vitto e dell'alloggio, un ambiente che non sia nocivo all'integrità fisica e morale del lavoratore stesso, nonché una nutrizione sana e sufficiente;

tutelare la salute particolarmente qualora vi siano in famiglia fonti di infezione;

garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale;

lasciare al lavoratore il tempo necessario per adempiere agli obblighi civili ed ai doveri essenziali del suo culto.

Art. 7
Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di una giornata intera, di regola coincidente con la domenica, o di due mezze giornate, una delle quali coincidente con la domenica.

Art. 8
Orario di lavoro e riposi

Il lavoratore ha diritto ad un conveniente riposo durante il giorno e a non meno di 8 ore consecutive di riposo notturno.

In caso di necessarie prestazioni notturne spetta un adeguato riposo compensativo durante il giorno.

Art. 9
Giorni festivi

Sono considerate festive, oltre alle domeniche, le giornate dichiarate tali dalle disposizioni di legge.

Nelle giornate festive infrasettimanali spetta al lavoratore un permesso di mezza giornata senza alcuna decurtazione della normale retribuzione.

Art. 10
Ferie

Ai lavoratori, dopo un anno di ininterrotto servizio, spetta un periodo di ferie annuali con corrispondenza della retribuzione, nella misura e con le modalità appresso indicate.

La durata del periodo di ferie non può essere inferiore:

a) per il personale impiegatizio di cui all'art. 5, primo comma, a quindici giorni consecutivi fino a cinque anni di anzianità; a venticinque giorni consecutivi per anzianità superiore;

b) per i prestatori d'opera manuale di cui all'art. 5, comma secondo, a quindici giorni consecutivi fino a cinque anni di anzianità; a venti giorni per anzianità superiore.

Al lavoratore che usufruisce del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo di ferie — ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni — un compenso sostitutivo la cui misura deve essere fissata dalle Commissioni provinciali previste all'articolo 12.

In caso di licenziamento — comunque avvenuto — o di dimissioni, al lavoratore che non abbia maturato l'intero diritto alle ferie annuali di cui ai paragrafi a), b), spettano tanti giorni di ferie quanti ne risultano in proporzione al numero dei mesi di anzianità considerando le frazioni di quindici giorni come mese intero.

Art. 11

Commissione centrale

Con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale è istituita la Commissione centrale per la disciplina del lavoro domestico.

La Commissione è presieduta dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, o da un suo delegato, ed è composta:

da un rappresentante del Ministro per l'interno;
da sei rappresentanti dei lavoratori domestici, designati dalle associazioni sindacali di categoria;

da sei persone aventi personale domestico alle proprie dipendenze, scelte, in rappresentanza dei datori di lavoro, dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale su designazione di associazioni rappresentative delle famiglie;

da un rappresentante per ciascuno dei tre enti di patronato più rappresentativi, riconosciuti con decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29

luglio 1947, n. 804, scelti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 12

Commissioni provinciali

In ogni Provincia, con decreto del prefetto, è istituita la Commissione provinciale per il personale domestico.

La Commissione è presieduta dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, ed è composta:

da quattro rappresentanti dei lavoratori domestici, designati dalle associazioni sindacali di categoria;

da quattro persone aventi personale domestico alle proprie dipendenze, designate in ogni Provincia dai sindaci dei quattro principali Comuni;

da un rappresentante per ciascuno dei tre enti di patronato più rappresentativi, riconosciuti con decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, scelti dal Prefetto della Provincia;

da un rappresentante dell'Ispettorato del lavoro;

da un rappresentante della Camera di commercio, industria ed agricoltura.

Art. 13

Compiti della Commissione centrale

La Commissione centrale ha i seguenti compiti:

a) esprimere pareri e formulare proposte per tutto quanto si riferisce alla disciplina del lavoro domestico ed al coordinamento dell'attività delle Commissioni provinciali;

b) esprimere parere sui ricorsi che siano presen-

tati avverso le determinazioni adottate dalle Commissioni provinciali e contro la mancata emissione del decreto prefettizio di cui all'art 12;

c) formulare proposte per ogni migliore tutela dei lavoratori domestici.

Sulle materie per le quali la Commissione ha competenza ad esprimere parere, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale provvederà, uditi i pareri stessi.

La Commissione è convocata dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale ogni qual volta ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta motivata la maggioranza dei suoi componenti.

Art. 14

Compiti delle Commissioni provinciali

Le Commissioni provinciali hanno i seguenti compiti:

a) rilevare le retribuzioni medie mensili sul piano provinciale e determinare le tariffe convenzionali relative al vitto ed all'alloggio;

b) stabilire norme regolamentari relative al lavoro domestico nelle Province.

La Commissione provinciale si riunisce su convocazione del suo presidente, od anche su richiesta motivata dalla maggioranza dei suoi membri.

Le deliberazioni adottate dalla Commissione provinciale sono rese esecutive entro trenta giorni con decreto prefettizio.

Contro il decreto prefettizio di cui al precedente comma o contro la mancata emissione del decreto stesso, è ammesso ricorso entro trenta giorni al Mi-

nistro per il lavoro e la previdenza sociale, il quale decide, sentita la Commissione centrale, entro novanta giorni.

Art. 15

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio è concesso ai lavoratori di cui alla presente legge un permesso di quindici giorni consecutivi.

Per tale congedo, che non può essere computato nel periodo delle ferie annuali, è corrisposta la normale retribuzione in denaro ed il corrispettivo di quella in natura, secondo le tariffe convenzionali fissate dalle Commissioni provinciali ai sensi del precedente articolo.

Art. 16

Preavviso

Il rapporto di lavoro può essere risolto dalle parti, salvo il caso di risoluzione immediata per giusta causa, nei seguenti termini:

a) per il personale impiegatizio di cui all'art. 5, comma primo, nei termini di preavviso previsti dal regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, dettante norme sull'impiego privato;

b) per i prestatori d'opera manuale di cui all'art. 5, comma secondo, in quindici giorni di preavviso, qualora non abbiano raggiunto i cinque anni di anzianità; in trenta giorni per anzianità pari o superiore ai cinque anni.

Nel caso di mancato preavviso nei termini suddetti, è dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso spettante.

Inoltre al lavoratore che usufruisca, oltre alla retribuzione in denaro, anche del vitto e dell'alloggio, spetta un compenso economico sostitutivo, secondo le tariffe convenzionali fissate dalle Commissioni provinciali ai sensi dell'art. 14.

Il lavoratore ha diritto, durante il periodo di preavviso, alla libertà necessaria, non inferiore complessivamente ad otto ore settimanali, per la ricerca di un'altra occupazione.

Art. 17

Indennità di anzianità

In caso di licenziamento o di dimissione, salvo che si tratti di licenziamento in tronco, spetta al lavoratore un'indennità di anzianità nella seguente misura:

a) per il personale impiegatizio di cui all'art. 5, comma primo, l'indennità predetta è commisurata ad una mensilità della retribuzione in denaro per ogni anno di anzianità, sulla base dell'ultimo stipendio;

b) per i prestatori d'opera manuali di cui all'art. 5, comma secondo, l'indennità predetta è commisurata a quindici giorni di retribuzione in denaro, per ogni anno di anzianità sulla base dell'ultimo stipendio.

Art. 18

Indennità in caso di morte del lavoratore

In caso di morte del prestatore di lavoro, l'indennità indicata nell'articolo precedente deve essere corrisposta al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il 3° grado, ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate nel comma precedente le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 19

Tredicesima mensilità

Per la corresponsione della 13^a mensilità, vale quanto disposto dalla legge 27 dicembre 1953, n. 940.

Art. 20

Disposizioni transitorie

L'indennità di anzianità di cui all'art. 17 e all'art. 18, dovuta nel caso di licenziamento, dimissione o morte, è commisurata per le anzianità maturate anteriormente all'entrata in vigore della presente legge, nel modo seguente:

a) per il lavoratore di cui all'art. 5, comma primo, per ogni anno di anzianità mezza mensilità dell'ultima retribuzione in denaro;

b) per i lavoratori di cui all'art. 5, comma secondo, per ogni anno di anzianità otto giornate dell'ultima retribuzione in denaro.

Art. 21

Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente legge restano in vigore le disposizioni riguardanti, rispettivamente, i rapporti di impiego e di lavoro domestico.

INTERPRETAZIONI E COMMENTI ALLA LEGGE
2-4-1958, n. 339, PER LA TUTELA DEL RAPPORTO
DI LAVORO DOMESTICO

Art. 1

Norme generali

Secondo la dizione letterale di questo articolo, il lavoratore domestico che non presta la sua opera per almeno quattro ore giornaliere presso il medesimo datore di lavoro, dovrebbe essere escluso dai benefici di questa legge.

Da parte nostra riteniamo invece che quando vi sia una prestazione d'opera continuativa ed impegnativa sia pure inferiore alle 4 ore giornaliere od alle 24 ore settimanali, e sempre che la prestazione comporti una retribuzione regolare, escludendo quindi ogni prestazione a carattere saltuario, la presente legge debba essere operante in ogni suo articolo.

Ad avvalorare questa nostra tesi sta il fatto che l'Istituto di Previdenza Sociale ogni qualvolta deve concedere la tessera assicurativa ad un addetto ai servizi familiari ha adottato ed adotta tuttora il criterio di appurare se il rapporto che si intende assicurare ha carattere continuativo o saltuario, indipendentemente dalla sua durata e dalla stessa retribuzione.

In tal senso il nostro Sindacato ha già richiesto al competente Ministero la modifica di questo articolo, modifica che non dovrebbe essere di difficile attuazione in quanto già superata dalle consuetudini instaurate per le assicurazioni INPS.

Art. 2

Collocamento e avviamento al lavoro

Il presente articolo regola il collocamento del personale domestico abolendo lo sconcio del mediatore che, nella maggioranza dei casi, riduceva il collocamento al lavoro del personale domestico ad una vera e propria speculazione a danno di entrambe le parti interessate.

Questo articolo fissa pure il termine con cui il datore di lavoro deve denunciare al competente Ufficio Provinciale di Collocamento l'assunzione del lavoratore, come pure vengono designati gli Enti che, previa autorizzazione del Ministero del Lavoro, potranno esercitare il collocamento del personale domestico.

Art. 3

Assunzione

E' fatto obbligo al lavoratore di presentare all'atto della sua assunzione, i documenti richiesti.

Gli Enti autorizzati al collocamento di cui all'articolo 2, sono essi stessi tenuti a richiedere al lavoratore gli estremi di tali documenti. Il lavoratore per sua norma deve sapere che il libretto di lavoro, la carta d'identità ed il libretto sanitario vengono rilasciati dal Comune di provenienza e pertanto deve presentarsi al lavoro già munito dei documenti richiesti.

Solo se sarà di prima occupazione non avrà le tessere assicurative di Previdenza Sociale e di Malattia; sarà compito del primo datore di lavoro di richiederle all'INPS ed all'INAM della provincia ove il lavoratore presta inizialmente la sua opera.

Art. 4
Lavoratori minorenni

Con la norma contenuta in questo articolo, il legislatore ha inteso garantire il lavoratore minorenne nella sua integrità fisica e morale. Il datore di lavoro è impegnato alla massima cura e rispetto della personalità del dipendente minorenne.

Così intesa questa norma non esclude che il datore di lavoro è tenuto al risarcimento di eventuali danni fisici e morali ove il minorenne venisse menomato nella sua qualità di cittadino e di lavoratore.

Art. 5
Periodo di prova

Il periodo di prova anche se non risulta da atto scritto lo si intende per acquisito all'inizio di ogni nuovo rapporto di lavoro. Se il periodo di prova fosse trascorso anche di un solo giorno senza che vi sia disdetta da nessuna delle parti, la parte che poi risolve il rapporto è tenuta verso l'altra al regolare preavviso della durata prevista dall'articolo 16 e relativo alle mansioni per cui il lavoratore è stato assunto.

Art. 6
Diritti e doveri

Commentare il presente articolo potrebbe essere superfluo. Tuttavia, richiamandoci allo spirito della legge la quale intende tutelare i diritti del lavoratore, non possiamo esimerci dal ricordare allo stesso lavoratore e ciò nel suo stesso interesse, che non basta lavorare per aver salvi i propri diritti; ma c'è mo-

do e modo di lavorare; ovvero il proprio compito deve essere svolto con solerzia ed onestà, tenendo presente le necessità e gli interessi della famiglia che lo ospita.

Art. 7
Riposo settimanale

L'articolo 7 sancisce chiaramente il diritto al riposo festivo. Regolato dalle convenzioni e dagli usi, il riposo settimanale per il personale domestico, prima dell'entrata in vigore della presente legge, si riduceva per la maggior parte dei lavoratori a tre o quattro ore di libertà solo alla domenica. Ora tale riposo è di una giornata settimanale intera, lasciando la facoltà alle parti, data la caratteristica della prestazione d'opera, di suddividerla in due mezze giornate che naturalmente non devono ridursi a solo due o tre ore di libera uscita, ma ad un intero pomeriggio di almeno sei o sette ore.

Art. 8
Orario di lavoro e riposi

Considerata la particolarità del lavoro domestico, il legislatore non ha voluto imporre limiti all'orario di lavoro. E' ovvio comunque che il lavoratore ha diritto ad un adeguato riposo dopo i pasti ed al riposo notturno di almeno 8 ore consecutive.

Tali riposi saranno effettuati a seconda delle esigenze familiari tenendo presente che se il lavoratore deve assoggettarsi alle abitudini della famiglia che serve, è altrettanto d'obbligo al datore di lavoro di concedere al dipendente una sosta adeguata dopo i

pasti principali ed un adeguato riposo dopo una giornata di lavoro, senza comunque trascurare quelle che possono essere le ragionevoli esigenze dei componenti la famiglia.

Art. 9

Giorni festivi

Questo articolo dà al lavoratore domestico il diritto al riposo nelle festività nazionali ed infrasettimanali dichiarate tali dalla legge. Tali festività sono:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) S. Giuseppe (19 marzo)
- 4) Lunedì di Pasqua
- 5) 25 aprile (anniversario della Liberazione)
- 6) 1° maggio (festa del lavoro)
- 7) 2 giugno (festa della Repubblica)
- 8) Ascensione di Nostro Signore
- 9) Corpus Domini
- 10) 15 agosto (festa dell'Assunta)
- 11) 1° novembre (festa di Ognissanti)
- 12) 4 novembre (anniversario della Vittoria)
- 13) 8 dicembre (festa dell'Immacolata)
- 14) 25 dicembre (S. Natale)
- 15) 26 dicembre (S. Stefano).

Il riposo in queste festività deve essere concesso senza pregiudizio al normale riposo settimanale e nel caso vi fosse prestazione d'opera il lavoratore avrà diritto ad un riposo compensativo della durata della prestazione d'opera.

Art. 10

Ferie

Fermo restando il compito alle Commissioni Provinciali di fissare l'ammontare della indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio, indennità cui il lavoratore ha diritto durante il periodo di ferie, il diritto all'intero periodo di ferie previsto dalla legge lo si intende maturato allo scadere dell'anno intero di servizio.

L'ultimo comma del presente articolo prevede che in caso di licenziamento comunque avvenuto o anche di dimissioni, il lavoratore che non abbia maturato l'intero diritto alle ferie, potrà comunque esigere il pagamento dei dodicesimi di ferie maturati maggiorati del corrispettivo di indennità di vitto ed alloggio.

L'anzianità di servizio maturata alla data di entrata in vigore della presente legge ossia alla data del 2-5-1958, è computabile per la determinazione del diritto al periodo di ferie. E' logico pertanto che ove il lavoratore alla data del 2 maggio 1958 abbia raggiunto i 5 anni interi di anzianità di servizio, egli avrà diritto al maggior periodo di ferie previsto dall'articolo 10.

Art. 11

Commissione centrale

Art. 12

Commissioni provinciali

Art. 13

Compiti della Commissione centrale

Art. 14

Compiti delle Commissioni provinciali

Questi quattro articoli della legge prevedono la costituzione della Commissione Centrale e delle Commissioni Provinciali specificandone le singole funzioni. Ci auguriamo che il compito svolto dalle dette Commissioni valga ad instaurare un clima di migliore comprensione e convivenza delle parti interessate.

Art. 15

Congedo matrimoniale

Questa del congedo matrimoniale è certamente una novità nel campo del lavoro domestico. L'articolo 15 sancisce infatti un diritto dal quale erano finora esclusi gli addetti ai servizi domestici e rappresenta per i lavoratori della casa una conquista sociale che li accomuna alle altre categorie lavoratrici.

Il diritto al congedo matrimoniale, il cui periodo non può essere considerato ferie, lo si acquisisce qualunque sia l'anzianità di servizio e deve essere corrisposta al lavoratore la normale retribuzione in denaro maggiorata della indennità giornaliera di vitto ed alloggio.

Art. 16

Preavviso

Il presente articolo impone alle parti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, un adeguato periodo di preavviso la cui durata è riferita alla qualifica ed all'anzianità di servizio raggiunta dal lavoratore.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza dare regolare disdetta è tenuta verso l'altra ad una in-

dennità pari ai giorni di preavviso non effettuati. L'articolo 16 non precisa però che tale indennità è dovuta anche dal lavoratore qualora egli non dia motivi di giusta causa alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In sostanza, nel caso di mancato preavviso da parte del datore di lavoro, questi è tenuto verso il dipendente al pagamento di una indennità giornaliera ivi compresa la maggiorazione per il mancato vitto ed alloggio, pari ai giorni di preavviso che il dipendente non ha effettuato; nel caso sia il lavoratore che risolve il rapporto di lavoro senza dare il preavviso e senza giusta causa, questi è tenuto verso il datore di lavoro al pagamento di una indennità *pari al solo salario in danaro* che avrebbe percepito durante il periodo di preavviso che non ha effettuato (art. 2118 Codice Civile).

Il datore di lavoro che riceve dal dipendente la disdetta può anche esonerare il lavoratore dall'effettuare il periodo di preavviso; in questo caso però nessuna indennità deve essere richiesta al prestatore d'opera.

Per evitare inutili controversie ed errate interpretazioni del presente articolo, è consigliabile, anche se parrebbe assurdo dato il rapporto di convivenza, che la parte che vuole risolvere il rapporto di lavoro ne dia avviso per iscritto a mezzo raccomandata come lo è per le aziende in genere; ciò faciliterebbe, in caso di contestazione, la prova del diritto o meno alla prevista indennità per mancato preavviso.

Vi è poi da considerare la giusta causa prevista dall'articolo 2119 del Codice Civile, articolo che lascia una larga elasticità nella sua interpretazione in

quanto la giusta causa è assai generica nella sua definizione.

Noi riteniamo che i motivi di giusta causa per risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso possano essere ricercati nelle più svariate forme come ad esempio nelle malattie proprie del lavoratore o dei suoi familiari. In quest'ultimo caso però non basta il consueto telegramma che riceve il lavoratore e che molte volte nasconde altri motivi, ma occorrerebbe un certificato medico che ne documenti l'infermità del parente.

Come pure motivi di giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro potrebbero anche essere certe delicate situazioni che si determinano in seno alla famiglia del datore di lavoro e che creano l'impossibilità al lavoratore di proseguire la prestazione d'opera.

La giusta causa è a nostro avviso un motivo di risoluzione del rapporto di lavoro che va appurato di volta in volta con criteri di equa valutazione delle giustificazioni addotte da entrambe le parti interessate.

Quello del mancato preavviso è il motivo più ricorrente nelle vertenze sindacali ed è consigliabile alle parti, ma in special modo al lavoratore, di essere chiari ed espliciti quando decidono di risolvere il rapporto di lavoro.

Art. 17

Indennità di anzianità

La presente legge ha migliorato assai rispetto al contenuto dell'articolo 2245 del Codice Civile l'istituto della indennità di anzianità. Infatti mentre il Co-

dice Civile prevedeva la indennità di anzianità solo in caso di licenziamento rifacendosi agli usi per il caso di dimissioni, usi che non potevano mai essere invocati perchè assai difficilmente si poteva stabilire se esistevano o meno, la presente legge prevede la indennità di anzianità anche in caso di dimissioni nella misura del 100 % come nel caso di licenziamento.

Indubbiamente il legislatore ha tenuto conto della particolarità del rapporto di lavoro domestico che può essere risolto da parte del datore di lavoro per ogni futile motivo ed ha voluto così garantire al lavoratore l'integrità dei suoi diritti. La magistratura, poi, va oltre in quanto si orienta a prevedere la indennità di anzianità anche se il lavoratore non ha compiuto l'intero anno di servizio, ed in tal senso si è pronunciata anche la Commissione Centrale per la disciplina del rapporto di lavoro domestico nella sua prima riunione al Ministero del Lavoro il 13-4-1960.

Pure la Corte Suprema con sua sentenza n. 343 del 31-1-1957 riferendosi ad una causa specifica, ha stabilito che la indennità di anzianità non si riduce ad una mera aspettativa ma si concreta in una entità creditizia che si accresce man mano che il rapporto di lavoro si svolge.

Confortati, pertanto, da così autorevoli pareri, anche se la presente legge non ne fa espresso riferimento, come lo fa invece per le ferie, riteniamo che la indennità di anzianità spetta al lavoratore anche se non ha raggiunto l'intero anno di servizio. Questi comunque, nel suo stesso interesse, potrà far predisporre dal Sindacato il conteggio delle sue competenze tenendo presente che l'unico strumento nelle

sue mani per far valere i suoi diritti è soltanto ed esclusivamente il Sindacato.

Art. 18

Indennità in caso di morte del lavoratore

Questo articolo prevede chi ha diritto alla indennità di anzianità in caso di morte del lavoratore. L'articolo 2118 del Codice Civile prevede pure che in caso di morte del prestatore d'opera agli eredi deve essere corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso, e dovrà essere computata nella misura prevista dall'articolo 16 della presente legge.

Art. 19

Tredicesima mensilità

In altra pagina dell'opuscolo è riportata integralmente la legge che prevede la tredicesima mensilità e relativo commento.

Art. 20

Disposizioni transitorie

Questo articolo dispone che la indennità di anzianità maturata alla data di entrata in vigore della presente legge ossia alla data del 2-5-1958, deve essere calcolata in misura ridotta.

Infatti precedentemente all'entrata in vigore della presente legge, vigeva il contenuto dell'articolo 2245 del Codice Civile il quale computava l'indennità di anzianità maturata dal lavoratore in 8 giorni di paga per ogni anno di servizio prestato.

Pertanto l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori domestici alla data di entrata in vigore del-

la presente legge deve essere computata nella misura prevista dal presente articolo a seconda della categoria di appartenenza.

Art. 21

Disposizioni finali

Il presente articolo, per tutto quanto non previsto dalle legge 2-4-1958 n. 339, rimanda le parti alle disposizioni riguardanti i rapporti di impiego e di lavoro domestico contenute nel Codice Civile e che riportiamo in altra parte dell'opuscolo.



CODICE CIVILE - Libro V del lavoro

Titolo IV - Capo II - Del rapporto di lavoro domestico

Art. 2240
Norme applicabili

Il rapporto di lavoro che ha per oggetto la prestazione di servizi a carattere domestico è regolato dalle disposizioni di questo capo e, in quanto più favorevoli al prestatore di lavoro, dalla convenzione e degli usi.

Art. 2241
Periodo di prova

Il periodo di prova si presume per i primi 8 giorni.

Art. 2242
Vitto, alloggio e assistenza

Il prestatore di lavoro ammesso alla convivenza familiare ha diritto, oltre alla retribuzione in danaro, al vitto, all'alloggio e, per le malattie di breve durata, alla cura e all'assistenza medica.

Le parti devono contribuire alle istituzioni di pre-

videnza e di assistenza, nei casi e nei modi stabiliti dalla legge.

Art. 2243
Periodo di riposo

Il prestatore di lavoro, oltre al riposo settimanale secondo gli usi, ha diritto, dopo un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo di ferie retribuite, che non può essere inferiore a otto giorni.

Art. 2244
Recesso

Al contratto di lavoro domestico sono applicate le norme sul recesso volontario e per giusta causa, stabilite agli articoli 2118 e 2119 (1).

Il periodo di preavviso non può essere inferiore a otto giorni o, se l'anzianità di servizio è superiore a due anni, a quindici giorni.

Art. 2245
Indennità di anzianità

In caso di cessazione del contratto è dovuta al prestatore d'opera un'indennità proporzionale agli anni di servizio, salvo il caso di licenziamento per colpa di lui o di dimissioni volontarie.

L'ammontare dell'indennità è determinato sulla base dell'ultima retribuzione in danaro, nella misu-

(1) *Articolo 2118 - Recesso del contratto a tempo indeterminato.* — Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nei termini e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

ra di otto giorni per ogni anno di servizio prestato.
Se gli usi lo stabiliscono, l'indennità è dovuta anche nel caso di dimissioni volontarie.

Art. 2246
Certificato di lavoro (2)

Alla cessazione del contratto il prestatore di lavoro ha diritto al rilascio di un certificato che attesti la natura delle mansioni disimpegnate e il periodo di servizio prestato.

In mancanza del preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte ad una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Articolo 2119 - Recesso per giusta causa. — Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

(2) La legge 2-4-1958 n. 339 per la tutela del rapporto di lavoro domestico, non fa nessun accenno al certificato di servizio che ogni lavoratore deve richiedere al proprio datore di lavoro ogni qualvolta cessa un rapporto di dipendenza. Riteniamo che l'articolo n. 21 della legge medesima richiamandosi alle norme precedentemente in vigore, non escluda questo precetto che vale a munire il lavoratore di una certificazione necessaria ed indispensabile.

R. D. L. 13-11-1924, n. 1825, *concernente disposizioni relative al contratto di impiego privato, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562.*

Omissis

Art. 9

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta e senza indennità nei termini e nella misura rispettivamente stabiliti dall'articolo seguente.

La superiore disposizione vale anche per il caso di cessazione, liquidazione o riduzione dell'azienda che non siano esclusivamente determinate da forza maggiore.

Non è dovuta disdetta nè indennità nel caso che una delle parti dia giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche in via provvisoria del rapporto.

Art. 10

Il termine di cui all'articolo precedente, quando l'uso o la convenzione non li assegnino in misura più larga, sarà determinato nel modo seguente in caso di licenziamento da parte del principale:

A) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i cinque anni di servizio:

1) *mesi 2 di preavviso* per gli istitutori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso o non esercen-

ti esclusivamente in proprio, commessi viaggiatori per l'estero, direttori tecnici e amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti;

2) *mesi 1 di preavviso* per i commessi viaggiatori, direttori, capi di speciali servizi e impiegati di concetto;

3) *giorni 15 di preavviso* per i commessi di studio, di negozio, assistenti tecnici ed altri impiegati di grado comune;

B) per gli impiegati che hanno raggiunto i cinque anni di anzianità di servizio e non dieci:

1) *mesi 3 di preavviso* per la prima categoria;

2) *giorni 45 di preavviso* per la seconda categoria;

3) *giorni 30 di preavviso* per la terza categoria.

C) per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) *mesi 4 di preavviso* per la prima categoria;

2) *mesi 3 di preavviso* per la seconda categoria;

3) *mesi 2 di preavviso* per la terza categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso nei termini suddetti, è dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso.

Omissis

Art. 14

Quando la disdetta sia data dall'impiegato, questi deve osservare gli stessi termini di preavviso indicati

nell'articolo 10 ed in difetto pagare una indennità corrispondente.

Ove l'impiegato non adempia da parte sua all'obbligo del preavviso, il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato fino alla concorrenza della indennità gravanti su costui.

Disposizioni transitorie approvate col R. D. L. 30 marzo 1942, n. 318.

Omissis

Art. 203

Le disposizioni contenute nel capo secondo del titolo IV del libro V del Codice si applicano anche ai rapporti di lavoro domestico in corso al giorno dell'entrata in vigore del Codice stesso.

Commento

Abbiamo riportato le norme contenute nel libro V titolo IV Capo II del Codice Civile sul rapporto di lavoro domestico nonché le principali norme contenute nella legge 18 marzo 1926 n. 562 dettante disposizioni sull'impiego privato, in quanto la legge 2-4-1958 n. 339 per la tutela del rapporto di lavoro domestico ne fa espresso riferimento.

Pertanto, i lavoratori interessati a seconda della categoria di loro appartenenza, per quanto non previsto dalla legge 2-4-1958 n. 339, per la tutela dei lo-

ro diritti dovranno riferirsi alle norme contenute nel Codice Civile.

Noi teniamo a precisare che le disposizioni transitorie previste al riportato articolo 203 del Codice Civile, si applicano a tutti i rapporti di lavoro domestico in corso alla data di entrata in vigore del Codice stesso ossia ai rapporti di lavoro in corso nel mese di marzo 1942.

LEGGE 27-12-1953 n. 940 - *Estensione della tredicesima mensilità al personale domestico*

(Pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* del 30-12-1953 n. 298).
Articolo unico

A tutti gli addetti ai servizi domestici compete una tredicesima mensilità di retribuzione di importo uguale alla sola retribuzione in danaro, da corrispondersi entro il mese di dicembre di ogni anno e con inizio dal 1953.

Per coloro le cui prestazioni non raggiungeranno un anno intero di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

COMMENTO

Pur nella sua brevità questa legge ha segnato per i lavoratori domestici italiani una conquista sociale non indifferente.

Essa sancisce un diritto che precedentemente veniva riconosciuto, ma non obbligatoriamente, solo at-

traverso a regali più o meno di valore e che per la maggior parte dei casi lasciavano il lavoratore insoddisfatto.

Ora con questa legge il domestico ha garantito il diritto alla tredicesima mensilità in occasione delle feste natalizie, non solo, ma ha anche diritto ai dodicesimi della stessa tanto in caso di licenziamento che di dimissioni anche se non avesse raggiunto l'intero anno di servizio.

Anche il personale di servizio ad ore o a giornata ha diritto alla tredicesima e se pure la legge non fa nessun cenno a tale riguardo, riportiamo qui di seguito una circolare ministeriale che chiarisce il quesito a proposito della tredicesima mensilità ai lavoratori la cui prestazione è ridotta.

Tale circolare dice testualmente che « *il diritto alla tredicesima matura con lo svolgersi della prestazione lavorativa anche se di durata ridotta* » ed è pertanto pacifico che anche il personale ad ore o a giornata ha diritto alla tredicesima mensilità *in base alla paga percepita mensilmente*.

CIRCOLARE MINISTERIALE N. 5000/51-G del 19-12-1955

Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale
Dir. Gen. Rapporti di Lavoro
Div. XVII - Prot. 5000/51-G

Roma, 19-12-1955
Agli Ispettorati del Lavoro
LL. SS.
Agli Uffici Regionali
e Provinciali del Lavoro
LL. SS.

Oggetto: *Tredicesima mensilità al personale addetto ai servizi domestici* - Legge 27-12-1953 n. 940.

Come è noto, la legge 27-12-1953 n. 940 pubblicata sulla « Gazzetta Ufficiale » del 30 dicembre 1953 n. 298 ha disposto che a partire dall'anno 1953 sia corrisposta ai lavoratori domestici una tredicesima mensilità in misura pari alla retribuzione in denaro di un mese, ovvero, per coloro le cui prestazioni non raggiungessero un anno di servizio, in ragione di dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

Col termine « addetti ai servizi domestici », secondo la terminologia tradizionalmente usata tanto dal codice civile che dalle altre leggi vigenti, debbono intendersi non soltanto le persone che svolgono la loro attività lavorativa nelle case di abitazione del datore di lavoro, in seno alla stessa convivenza della famiglia di questi per il disbrigo delle faccende strettamente domestiche (domestici propriamente detti), ma anche tutte quelle persone che comunque prestano la loro opera in attività attinenti la vita privata del datore di lavoro o del suo nucleo familiare,

come istitutori, precettori, puericultrici, dame di compagnia, accompagnatori, cuochi, balie, guardarobiere, guardiani, autisti, ecc.

L'applicazione di detta legge ha dato luogo in passato in taluni casi a dubbi e perplessità, tanto che vennero prospettati a questo Ministero taluni quesiti, per la cui soluzione si ritiene opportuno chiarire la portata del concetto legislativo in parola.

Con i quesiti predetti veniva tra l'altro chiesto:

1) se, ed in quale misura, debba essere corrisposta la tredicesima mensilità al personale che, quotidianamente o comunque periodicamente, presta presso la stessa persona o convivenza familiare servizio domestico parziale ad ore;

2) se, ed in quale misura, debba essere corrisposta la tredicesima mensilità al personale che presta presso la stessa persona o convivenza familiare, servizio domestico, a giornata o ad ore, ma senza periodicità di prestazioni.

Al riguardo questo Ministero ebbe ad osservare a suo tempo quanto di seguito ora si ripete per opportuna notizia.

Non pare innanzi tutto dubbia, relativamente al primo dei citati quesiti, la ricorrenza del diritto alla tredicesima mensilità al prestatore d'opera, che, quotidianamente o comunque periodicamente, presta servizio parziale ad ore presso la stessa persona o convivenza familiare.

Non va infatti dimenticato che lo stesso carattere di « corrispettivo » riconosciuto alla retribuzione attribuita anche alla natura della tredicesima mensilità; quindi, al pari del diritto alla retribuzione, il diritto

alla tredicesima matura con lo svolgersi della prestazione lavorativa anche se di durata ridotta.

Vero è che in questo caso la prestazione lavorativa risulterà inferiore rispetto a quella del lavoratore domestico che presta servizio per l'intera giornata, ma è pur vero che in tal caso anche la retribuzione risulterà ridotta. E poichè la tredicesima mensilità va ragguagliata alla retribuzione in danaro percepita dal lavoratore, l'importo relativo alla tredicesima risulterà parimenti ridotto in proporzione.

In tal caso quindi per il calcolo della tredicesima mensilità occorre prendere a base il compenso in danaro che nel complesso viene corrisposto mensilmente al lavoratore domestico.

Il secondo quesito contempla la ipotesi che le prestazioni del lavoratore domestico, sempre a carattere continuativo (quelle puramente occasionali o sporadiche non devono ritenersi comprese nell'ambito della legge), siano svolte tuttavia in modo irregolare e non periodicamente. *Anche in tal caso per i motivi espressi a proposito del quesito n. 1 non vi è dubbio che spetti al lavoratore domestico il diritto alla tredicesima mensilità.*

Non si nascondono al riguardo le perplessità sul sistema per il calcolo della misura della tredicesima, potendo variare da mese a mese la intensità e la frequenza delle prestazioni. Si ritiene tuttavia che per un calcolo il più possibile equo sia necessario prendere a base della tredicesima mensilità la risultante della media fra i compensi corrisposti nei vari mesi dell'anno, ai fini sia della liquidazione della intera tredicesima che della liquidazione delle eventuali

quote (dodicesimi) di essa per le prestazioni inferiori all'anno.

Merita da ultimo rilevare, in ordine tanto al primo che al secondo dei quesiti esaminati, che il lavoratore domestico ad ora può destinare la propria attività lavorativa al servizio di più datori di lavoro anche in una stessa giornata.

In conformità ai principi sopra esposti, si ritiene che ciascun datore di lavoro abbia l'obbligo di corrispondere al lavoratore domestico la tredicesima mensilità in base alla retribuzione ad esso corrisposta, indipendentemente dalle retribuzioni che il lavoratore percepisce per altre occupazioni.

Dopo quanto precede è appena il caso di richiamare l'attenzione sulla natura privatistica della norma di legge in questione, la cui materia rientra pertanto nell'ambito del diritto civile, onde non è ammissibile l'intervento coattivo degli organi di vigilanza per la applicazione della legge medesima.

Tuttavia gli Uffici in indirizzo vorranno tenere presenti le osservazioni più sopra esposte, sia per la soluzione dei quesiti che potrebbero loro essere rivolti sull'applicazione della predetta legge n. 940, sia per l'eventuale esperimento del tentativo di conciliazione, di cui gli Uffici del Lavoro fossero investiti per la soluzione di controversie sorgenti sull'applicazione della legge stessa.

p. IL MINISTRO
(Delle Fave)

P. C. C.
Il Direttore Generale
(firma illeggibile)

Fin qui la circolare ministeriale. Da parte nostra non possiamo che osservare che ai fini della pratica applicazione della legge sulla tredicesima, la circolare sopra riportata è assai chiara e non dovrebbe dare adito a contestazioni anche per quanto riguarda il diritto di coloro la cui prestazione è ridotta o svolta in modo irregolare e senza periodicità. E' fuori dubbio, che il legislatore, pur intendendo applicabile la legge 2-4-1958 n. 339 ai soli rapporti di lavoro di almeno 4 ore giornaliere, (fatte salve le nostre riserve ed osservazioni in merito), non ha certo inteso con l'articolo 19 della Legge medesima, inficiare quello che ormai è un diritto acquisito del lavoratore, anche perchè il predetto articolo 19 fa esplicito riferimento al disposto della legge 27-12-1953 n. 940 per cui è da presumere che la circolare ministeriale sia tutt'ora valida ai fini dell'interpretazione ed applicabilità della legge sulla tredicesima.

PARTE SECONDA

LEGGE 18 gennaio 1952, n. 35 — *Estensione dell'assicurazione assistenza malattie ai lavoratori addetti ai servizi domestici familiari.*

(Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 32 del 7-2-1952).

Art. 1

Sono soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia tutti i lavoratori addetti ai servizi personali e domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in danaro o in natura.

Si intendono per lavoratori addetti ai servizi personali e domestici le persone di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare, sia che si tratti di personale con qualifica specifica (precettori, istitutori, governanti, bambinaie diplomate, maggiordomi, cuochi, autisti, cocchieri, stallieri, balie, guardarobiere, portieri, custodi e giardinieri) sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche (tuttofare, lavandaie, bambinaie comuni, camerieri, personale di fatica).

Sono esclusi i familiari dei lavoratori addetti ai servizi familiari e domestici.

Art. 2

Ai lavoratori di cui al precedente articolo è estesa l'assicurazione di malattia prevista dalla legge 11 gennaio 1943, n. 138, con le limitazioni e le forme indicate negli articoli seguenti.

Art. 3

Detti lavoratori hanno diritto alle seguenti prestazioni da corrispondersi per un periodo massimo di 180 giorni, a termini del terzo comma dell'art. 6 della legge 11 gennaio 1943, n. 138:

- a) assistenza sanitaria generica, domiciliare e ambulatoriale;
- b) assistenza specialistica ambulatoriale;
- c) assistenza farmaceutica;
- d) assistenza ospedaliera;
- e) assistenza ostetrica.

Le prestazioni di cui alle lettere c), d), e) saranno concesse nella misura, nei limiti e con le modalità che verranno determinate dal regolamento.

Art. 4

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare all'istituto assicuratore il lavoratore assunto, entro otto giorni dalla sua assunzione in servizio.

In caso di omessa o ritardata denuncia si applicano le sanzioni previste dal successivo art. 10.

Art. 5

La cessazione dell'occupazione deve essere denunciata dal datore di lavoro all'istituto assicuratore entro otto giorni dalla avvenuta cessazione.

La mancanza della denuncia di cessazione importa la continuazione dell'assicurazione a tutti gli effetti di legge e di regolamento.

Art. 6

Ad ogni lavoratore iscritto è rilasciata dall'istituto assicuratore una tessera personale con timbro di validità trimestrale in base alla quale gli sono corrisposte le prestazioni previste dalla presente legge.

Art. 7

Il diritto alle prestazioni sussiste semprechè l'assicurato abbia iniziato il lavoro da almeno sei mesi e risultino dovuti dal o dai datori di lavoro, anche se non versati, n. 12 contributi settimanali nelle 24 settimane immediatamente precedenti la data della domanda stessa.

Art. 8

All'erogazione delle prestazioni si provvede con un contributo a carico del datore di lavoro nella misura fissa di lire 130 settimanali. Il contributo è dovuto per intero anche se la durata dell'occupazione è inferiore ad una settimana.

Entro i primi cinque anni dall'entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il Lavoro e la previdenza sociale, d'intesa con il Ministro per

il Tesoro, sentito l'istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie, la misura del contributo potrà essere modificata qualora si verificano variazioni nel costo delle prestazioni.

Art. 9

Il contributo è pagato a mezzo di versamenti mensili posticipati da effettuarsi entro il 15° giorno del mese successivo.

Art. 10

Il datore di lavoro è responsabile del versamento del contributo. In caso di ritardo nel versamento oltre il 15° giorno di ciascuna scadenza mensile, il datore di lavoro è tenuto a versare, unitamente al contributo dovuto, una eguale somma a titolo di penale, e gli interessi di mora nella misura del tasso ufficiale di sconto maggiorato di due punti. Qualora il ritardo perduri oltre il 90° giorno, il datore di lavoro è soggetto altresì all'ammenda di L. 20.000.

In tal caso il contravventore, agli effetti dell'art. 162 del Codice Penale, è ammesso a pagare all'istituto assicuratore una somma corrispondente alla quarta parte dell'ammenda comminata, o, qualora il datore di lavoro sia recidivo, alla metà.

Art. 11

Il lavoratore ha diritto alle prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore anche nel caso in cui, al verificarsi della malattia, il datore di lavoro non abbia ottemperato all'obbligo dell'iscrizione o non sia in regola con il versamento del contributo.

In tale caso l'istituto assicuratore avrà diritto di esercitare azione di rivalsa nei confronti del datore di lavoro inadempiente per l'importo complessivo delle prestazioni corrisposte al lavoratore ammalato, e a percepire i contributi arretrati e quanto altro è previsto all'art. 10.

Tuttavia l'azione di rivalsa non viene esercitata dall'istituto assicuratore qualora il datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data di contestazione dell'inadempienza, effettui il pagamento di quanto dovuto a mente dell'articolo 10 e versi, entro 30 giorni dal termine della malattia, una somma corrispondente al 30 per cento dell'importo complessivo delle prestazioni.

Art. 12

Entro tre mesi dalla data di pubblicazione della presente legge sarà emanato il regolamento per la sua applicazione.

Art. 13

Per quanto non previsto dalla presente legge e dal regolamento di applicazione, valgono, in quanto applicabili, le norme in atto per il trattamento di malattia agli operai dell'industria.

Art. 14

La presente legge entra in vigore due mesi dopo la data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica.

La legge 18-1-1952 n. 35 pubblicata sulla « Gazzetta Ufficiale » n. 32 del 7-2-1952 è entrata in vigore l'8

aprile 1952 e dall'ottobre del medesimo anno i lavoratori italiani addetti ai servizi domestici, hanno incominciato a fruire dell'assistenza INAM già concessa ai lavoratori dell'industria dalla legge 11 gennaio 1943 n. 138.

Le prestazioni così come è espressamente previsto dagli articoli 1 e 3 della legge 18-1-1952 n. 35 sono limitate perchè:

- 1) non vengono concesse ai familiari del domestico;
- 2) perchè durante il periodo di malattia il lavoratore non percepisce alcuna indennità economica;
- 3) perchè in caso di cessazione del rapporto di lavoro vengono concesse al domestico solo per tre mesi anzichè per sei mesi come lo è invece per i dipendenti dell'industria.

Peraltro, non esiste ancora alla data di oggi (luglio 1960) ossia dopo oltre 8 anni dalla sua entrata in vigore, il regolamento di applicazione della legge stessa, che dovrebbe determinare le modalità di concessione delle assistenze previste ai punti C, D ed E dell'articolo 3 e che è espressamente previsto dall'articolo 12 della medesima legge.

Ci atterremo pertanto, nel commento dei vari articoli, alle interpretazioni adottate dall'INAM per l'erogazione delle prestazioni che pur essendo limitate, sono però per i lavoratori domestici, è doveroso riconoscerlo, una provvida assistenza.

Commenteremo gli articoli che più da vicino interessano il lavoratore trascurando gli articoli 4, 5 e 10 perchè di pertinenza esclusiva del datore di lavoro in quanto riguardano le modalità delle denunce di assunzione, cessazione del personale, nonchè il pa-

gamento dei contributi. *Precisiamo però, che il contributo settimanale che attualmente è di lire 130 è a totale carico del datore di lavoro il quale è responsabile nei confronti dell'INAM delle omesse denunce di assunzione o cessazione e del pagamento dei contributi ed è passibile delle sanzioni previste dalla legge.*

Dopo questa necessaria premessa, iniziamo ora l'esame dei singoli articoli della legge.

Gli articoli 1 e 2 classificano i lavoratori domestici soggetti all'assicurazione di malattia estendendo ai medesimi le assistenze previste dalla legge 11 gennaio 1943 n. 138.

L'articolo 3 fissa la durata ed il genere di prestazioni che l'INAM può concedere al lavoratore domestico.

Tali prestazioni sono quelle che l'INAM generalmente concede agli operai dell'industria, fatta eccezione alle limitazioni sopra accennate.

L'articolo 6 dispone che il lavoratore per avere diritto alle assistenze dell'INAM deve essere munito di una tessera che gli verrà concessa dall'Istituto solo dopo sei mesi dalla prima iscrizione. Tale tessera dovrà poi essere timbrata dalla sezione territoriale INAM di competenza ogni tre mesi. Senza il timbro trimestrale, il lavoratore non ha diritto alle prestazioni.

L'articolo 7 prevede il diritto alle prestazioni. Il lavoratore domestico ha diritto alle prestazioni INAM sempre che abbia iniziato il lavoro da almeno sei mesi e che risultino versati almeno 12 contributi settimanali. Va inoltre precisato che se anche i contributi non sono versati, ma risultano dovuti dal datore di lavoro, il lavoratore avrà ugualmente diritto alla

assistenza richiesta salvo rivalsa dell'Istituto nei confronti del datore di lavoro inadempiente (vedi articolo II della legge).

Nel caso di inizio di un nuovo rapporto di lavoro, basterà che il lavoratore abbia regolarmente timbrata la tessera (vedi articolo 6) e che tra un rapporto e l'altro non trascorran più di dodici settimane, in tal caso dovrà attendere il maturarsi dei dodici contributi settimanali per avere diritto alle prestazioni richieste.

La durata delle prestazioni concesse dall'INAM è di 180 giorni per ogni anno solare (vedi articolo 3).

Altra norma importante per il lavoratore è questa: se egli è assistito dall'INAM per un periodo consecutivo di 180 giorni anche in due anni solari, egli potrà avere nuovamente diritto alle prestazioni dell'Istituto solo se potrà far valere il requisito previsto dall'articolo 7 ossia i 12 contributi settimanali nelle 24 settimane precedenti la richiesta di assistenza. Vi è però da tener presente agli effetti di questa norma, che sono calcolati periodi consecutivi di malattia, i periodi in cui tra la fine di uno e l'inizio dell'altro, non siano trascorsi almeno 30 giorni.

Anche per i ricoveri ospedalieri valgono le norme ed i limiti che abbiamo più sopra illustrato. Nel caso di ricovero ospedaliero in periodo in cui il lavoratore è disoccupato e sempre che ciò avvenga nel limite dei tre mesi di assistibilità previsti in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il ricovero potrà protrarsi sino a tutta la durata della malattia e sempre che rientri nel limite dei 180 giorni annui.

Altri due importanti punti che interessano il lavoratore addetto ai servizi domestici sono la conser-

vazione del posto in caso di malattia e la indennità giornaliera.

Premesso che la indennità giornaliera è da escludersi nel modo più assoluto in quanto il contributo settimanale pagato oggi dai datori di lavoro è assai poca cosa in confronto all'entità delle assistenze concesse dall'INAM ai lavoratori domestici, non vi sono norme precise che impongono al datore di lavoro di conservare il posto al dipendente in caso di malattia come lo è invece per le altre categorie lavoratrici per le quali la materia è regolata da specifiche norme contrattuali.

Se un lavoratore domestico è licenziato durante il periodo di malattia il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli le indennità di legge ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso maggiorata della indennità giornaliera di vitto ed alloggio.

Per le malattie di breve durata è comunque sempre applicabile l'articolo 2242 del Codice Civile che prevede cure ed assistenze a carico del datore di lavoro con implicita conservazione del posto.

Noi consigliamo tutti i lavoratori domestici, sia agli effetti della conservazione del posto quanto per una eventuale richiesta dei loro diritti maturati, nonché allo scopo di evitare spiacevoli contestazioni, di sempre documentare con certificati medici la loro assenza per malattia, in quanto il datore di lavoro ha diritto di essere documentato, ove il lavoratore non convivesse nella stessa famiglia del datore di lavoro, dei motivi di assenza del proprio dipendente.

Queste in sintesi le norme più ricorrenti nell'applicazione della legge 18-1-1952 n. 35 che estende la

assistenza di malattia agli addetti ai servizi domestici.

Eventuali dubbi sull'applicazione di queste norme, dato che ogni singolo caso di malattia viene vagliato dai competenti organi mutualistici, potranno essere chiariti dalla sede provinciale o dalla sezione territoriale INAM ove risiede il lavoratore.

Per conto nostro avvertiamo gli interessati che presso tutte le sedi provinciali del Sindacato, vi è un ufficio di assistenza (INAS) Istituto Nazionale di Assistenza Sociale, al quale potranno rivolgersi in tutti i casi controversi con gli Istituti assistenziali, INAM compreso.



LE ASSICURAZIONI E LE ASSISTENZE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Vastissima è la legislazione attualmente vigente in Italia in materia di Previdenza Sociale. Ci limiteremo ad illustrare solo le disposizioni che interessano il lavoratore domestico in quanto non tutte le prestazioni concesse dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale sono richiedibili per gli addetti ai servizi domestici.

Citeremo innanzi tutto il contenuto dell'articolo 3 della legge 6 luglio 1939 n. 1272 che testualmente dice:

«Le assicurazioni per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi, per la disoccupazione involontaria, per la nuzialità e la natalità, sono obbligatorie per le persone di ambo i sessi che abbiano compiuto l'età di 14 anni e non superata quella di 60 per gli uomini e 55 per le donne e che prestino lavoro retribuito alle dipendenze di terzi» (3).

(3) Il limite di età contenuto nell'articolo 3 della legge 6 luglio 1939 n. 1272 è ora abolito con la legge 4-4-1952 n. 278 la quale impone al datore di lavoro di assicurare il dipendente anche se questi è pensionato per cui il limite di età previsto nel citato articolo rimane automaticamente abrogato.

Se ne deduce pertanto, secondo lo spirito di questo articolo e contrariamente all'opinione di molti, che anche il personale domestico è soggetto alle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità, la vecchiaia, la tubercolosi, nonchè ai contributi obbligatori per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e per l'assistenza agli orfani dei lavoratori (ENAOI).

Come dicevamo più sopra però, certe assistenze della Previdenza Sociale non sono concesse ai lavoratori domestici come ad esempio: la indennità giornaliera di disoccupazione, gli assegni familiari per le persone a carico (fatta eccezione per gli autisti privati rientranti nella legge 31-7-1956 n. 1003 citata in altra parte del presente volume), l'integrazione salariale, e l'assegno di congedo matrimoniale.

Il personale domestico ha invece diritto:

a) alla pensione per l'invalidità vecchiaia e superstiti;

b) al ricovero in sanatorio in caso di tubercolosi;

c) alle cure termali per la prevenzione dell'invalidità;

d) all'assegno di maternità in caso di parto o di aborto spontaneo o terapeutico;

e) all'assistenza ENAOI (orfani dei lavoratori).

Il diritto alle assistenze suddette si acquisisce mediante il versamento di contributi settimanali sotto forma di marche assicurative da applicarsi a cura del datore di lavoro su apposita tessera rilasciata dall'INPS nonchè mediante il raggiungimento di determinati requisiti previsti da disposizioni emanate dall'Istituto che presiede la erogazione delle assistenze stesse.

Ad esempio il lavoratore avrà diritto alla pensione

di vecchiaia a 55 anni di età se donna o a 60 anni se uomo sempre che abbia un'anzianità di iscrizione all'Istituto di 15 anni ed un numero di contributi settimanali che oggi varia di anno in anno ma che nel 1962 dovrà essere di un minimo di n. 780.

Avrà invece diritto alla pensione di inabilità a qualunque età purchè abbia un'anzianità di iscrizione all'Istituto di almeno 5 anni e un numero di contributi settimanali oggi variante di anno in anno ma che nel 1962 dovrà essere di n. 260 dei quali n. 52 versati nell'ultimo quinquennio precedente la domanda di pensione e sempre che la sua capacità di lavoro sia ridotta di almeno un terzo del normale. Quest'ultimo requisito dovrà essere accertato dal medico fiscale dell'INPS.

Avrà diritto al ricovero gratuito in sanatorio in caso di tubercolosi e per un periodo di tempo indeterminato, solo se potrà far valere 52 contributi settimanali nel quinquennio precedente la domanda di ricovero e così dicasi per la domanda di ammissione ad un ciclo di cure termali.

Tutte le prestazioni sopra illustrate fatta eccezione per l'assegno di maternità, possono essere richieste all'INPS anche dai lavoratori domestici che avendo cessato di lavorare presso terzi, continuano in proprio il versamento dei contributi assicurativi purchè, sia pure con la contribuzione volontaria, l'assicurato possa far valere il requisito contributivo previsto per la prestazione richiesta.

In caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro, il lavoratore potrà, tramite una denuncia da presentarsi al reparto vigilanza dell'INPS, far recuperare un numero di contributi

Ritenuta la necessità di adeguare alle retribuzioni medie settimanali, previste dalla tabella allegata al citato decreto ministeriale 3 giugno 1958, i contributi dovuti per le persone addette ai servizi familiari, in dipendenza delle disposizioni di cui al decreto 2 febbraio 1960 n. 54;

Decreta:

Art. 1

E' approvata l'unita tabella delle retribuzioni medie settimanali per le persone addette, con qualsiasi denominazione, ai servizi familiari, comprendente il calcolo dei contributi base ed integrativi dovuti per l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e per l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi, nonché dei contributi dovuti per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e per l'assistenza agli orfani dei lavoratori italiani.

Art. 2

Il presente decreto sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana ed entrerà in vigore a partire dal periodo settimanale successivo a quello della sua pubblicazione.

Roma, addì 18 febbraio 1960.

IL MINISTRO
Zaccagnini

RETRIBUZIONE MEDIA SETTIMANALE	Comuni con oltre 100.000 abitanti			
	Uomini		Donne	
	a servizio intero	a mezzo servizio	a servizio intero	a mezzo servizio
	L. 4.200	L. 3.600	L. 3.000	L. 2.100
Specie di assicurazione:				
1) Assicurazione invalidità vecchiaia e superstiti:				
a) contributo base	8,—	8,—	6,—	6,—
b) contributo per il fondo adeguamento pensioni (aliquota 15,75 %): datore di lavoro: (aliquota 10,50 %) lavoratore: (aliquota 5,25 %)	441,— 220,50	378,— 189,—	315,— 157,50	220,50 110,25
2) Assicurazione contro la tubercolosi:				
a) contributo base	1,—	1,—	1,—	1,—
b) contributo integrativo (aliquota 2 %)	84,—	72,—	60,—	42,—
3) E.N.A.O.L.I.:				
a) contributo base	1,—	1,—	1,—	1,—
b) contributo integrativo (aliquota 0,15 %)	6,30	5,40	4,50	3,15
4) Contributo per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri	10,50	8,—	5,50	3,—
Valore (arrotondato) della marca di cui:	772,30	662,40	550,50	386,90
a carico del datore di lavoro	770,—	660,—	550,—	385,—
a carico del lavoratore	550,—	470,—	390,—	275,—
TOTALE L.	220,—	190,—	160,—	110,—

RETRIBUZIONE MEDIA SETTIMANALE	Comuni con non oltre 100.000 abitanti			
	Uomini		Donne	
	a servizio intero L. 3.600	a mezzo servizio L. 3.000	a servizio intero L. 2.100	a mezzo servizio L. 1.500
Specie di assicurazione:	8,—	6,—	6,—	6,—
1) Assicurazione invalidità vecchiaia e superstiti:				
a) contributo base				
b) contributo per il fondo adeguamento pensioni (aliquota 15,75 %):	378,—	315,—	220,50	157,50
datore di lavoro: (aliquota 10,50 %)	189,—	157,50	110,25	78,75
lavoratore: (aliquota 5,25 %)				
2) Assicurazione contro la tubercolosi:				
a) contributo base	1,—	1,—	1,—	1,—
b) contributo integrativo (aliquota 2 %)	72,—	60,—	42,—	30,—
3) E.N.A.O.L.I.:				
a) contributo base	1,—	1,—	1,—	1,—
b) contributo integrativo (aliquota 0,15 %)	5,40	4,50	3,15	2,25
4) Contributo per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri	8,—	8,—	3,—	3,—
TOTALE L.	662,40	553,—	366,90	279,50
Valore (arrotondato) della marca di cui:	660,—	550,—	385,—	280,—
a carico del datore di lavoro				
a carico del lavoratore	470,—	395,—	275,—	200,—
	190,—	155,—	110,—	80,—

Visto: IL MINISTRO DEL LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE: Zaccagnini

LEGGE 31 Luglio 1956 n. 1003 — *Trattamento previdenziale degli autisti dipendenti da privati.*
(Pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 228 del 10-9-1956).

Art. 1

Gli autisti che prestano la propria opera alle dipendenze di titolari di impresa ovvero di titolari di attività comunque soggette alle norme sugli assegni familiari o del loro nucleo familiare, anche se addetti a servizi personali del titolare medesimo o dei componenti il suo nucleo familiare, sono soggetti alle stesse forme di previdenza e assistenza sociale alle quali i titolari medesimi sono tenuti per i propri dipendenti addetti all'impresa o all'attività esercitata.

Art. 2

La presente legge entra in vigore dalla data di pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale* e si applica dal primo periodo di paga successivo alla data di pubblicazione predetta.

COMMENTO

Questa legge entrata in vigore nell'ottobre 1956 dispone un particolare trattamento previdenziale per gli autisti privati alle dipendenze di datori di lavoro titolari di imprese soggette alle norme sugli assegni familiari.

Essa dispone infatti, anche se il lavoratore risulta assunto e al servizio di un componente il nucleo familiare del titolare dell'impresa, che questi debba essere soggetto a tutte le forme assicurative in atto per i dipendenti dell'azienda, per cui l'autista priva-

to, avrà diritto a tutte le assistenze di previdenza sociale e di malattia come gli altri lavoratori a secondo il settore di appartenenza dell'azienda del suo datore di lavoro (industria, commercio o artigiano, ecc.).

Naturalmente il lavoratore è tenuto a sua volta al pagamento della sua quota parte di contribuzione, contribuzione che è completamente diversa da quella richiesta agli altri lavoratori domestici non compresi nella presente legge.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

LEGGE 26-8-1950 n. 860 — *Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.*

Omissis

Titolo III

Disposizioni particolari per le lavoratrici a domicilio e per le addette ai servizi familiari

Art. 25

In attesa del provvedimento di cui all'articolo 2 alle lavoratrici a domicilio che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di altri e alle addette ai servizi familiari, è dovuto in caso di parto, un assegno di maternità di lire 12.000.

In caso di aborto spontaneo o terapeutico, l'assegno è dovuto nella misura di lire 7.000.

Gli assegni di cui ai precedenti commi sono corrisposti dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

Art. 26

Per avere diritto agli assegni di cui all'articolo precedente debbono risultare dovuti dal datore di lavoro

ro, anche se non versati, almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data del parto.

Per gli eventi che si verificano entro il 30-6-1951-31-12-1951 (vedi la modifica della legge 12-12-1950, n. 987), il diritto all'assegno sussiste qualora risultino dovuti dal datore di lavoro, anche se non versati, almeno 26 contributi settimanali.

Gli assegni di cui all'articolo precedente non sono dovuti qualora la lavoratrice abbia diritto alle prestazioni previste dai precedenti articoli 17 e 22.

COMMENTO

Il diritto all'assegno di parto o di aborto, (vedi articolo 26), sussiste sempre che la lavoratrice possa far valere 52 contributi assicurativi settimanali obbligatori nel biennio precedente la data del parto o dell'aborto.

Il contributo di maternità è cumulato con quello per la invalidità e la vecchiaia e lo si versa all'INPS a mezzo di marche assicurative. Se anche il datore di lavoro non avesse versato i contributi previsti, ovvero non avesse regolarmente applicate le marche sulla tessera rilasciata dall'INPS, la lavoratrice avrà sempre diritto all'assegno purchè ne faccia espressa domanda all'INPS provinciale di competenza e l'Istituto provvederà d'ufficio al recupero dei contributi omessi dal datore di lavoro.

Qui ci è d'obbligo però una precisazione, ed è questa: le numerose lavoratrici domestiche che non lavorano alle dipendenze di terzi, ma che continuano in proprio il versamento dei contributi previdenziali, *non avranno diritto* all'assegno previsto dall'art. 25

sia in caso di parto che di aborto, in quanto pur essendo il contributo volontario di uguale importo a quello obbligatorio, non dà però diritto al predetto assegno perchè la legge fa esplicito riferimento a contributi dovuti dal datore di lavoro e pertanto il diritto deriva solo dal versamento di contributi maturati in virtù di un rapporto di lavoro in atto.

La domanda dell'assegno di parto o di aborto deve essere presentata su apposito modulo all'INPS della provincia di competenza e deve essere corredata dall'atto di nascita del figlio, dallo stato di famiglia o in caso di aborto, dalla certificazione medica rilasciata dalle competenti autorità.

LEGGE 22 giugno 1939, n. 1239 — *Istituzione di una tessera sanitaria per le persone addette ai lavori domestici.*

(Pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 205 del 2-9-1939).

Art. 1

E' vietato assumere o trattenere in servizio per prestazioni di opere inerenti al funzionamento della vita familiare, persone affette da malattia infettiva o da postumi di essa, che le mettano in condizioni di contagiare altri.

A tal fine tutte le persone assunte in servizio debbono essere munite di una tessera sanitaria conforme al modello che sarà stabilito dal ministero dell'interno, nella quale debbono essere trascritti i ri-

sultati della visita di accertamento e dei controlli medici periodici, di cui al successivo art. 2.

Le tessere saranno fornite dal ministro dell'interno ai Sindaci, che le rilasceranno gratuitamente ai lavoratori dimoranti nel comune. I duplicati saranno rilasciati dietro pagamento, da parte del lavoratore, di una lira.

Art. 2

La visita medica di accertamento è eseguita gratuitamente dagli ufficiali sanitari o da chi per essi, i quali potranno valersi per gli accertamenti, dei servizi tecnici esistenti.

I successivi controlli sono eseguiti, sempre gratuitamente, dai sanitari di cui al precedente comma, nel primo trimestre di ogni anno ed ogni volta che il lavoratore intenda riprendere il mestiere di domestico, quando sia trascorso più di un anno dalla precedente visita.

Art. 3

E' punito con l'ammenda fino a cinquecento lire (ora L. 4.000) il datore di lavoro che assume o trattiene in servizio persona sprovvista della tessera sanitaria o che dai referti annotati sulla tessera stessa risulti affetta da malattia infettiva diffusiva o postumi di essa, che la mettano in condizione di contagiare altri.

Alla stessa pena soggiace il lavoratore.

Il ritardo o la inadempienza da parte di quest'ultimo all'obbligo del controllo sanitario periodico previsto dal precedente articolo è equiparato, agli effetti della sanzione, alla mancanza della tessera sanitaria.

Art. 4

Il governo del Re è autorizzato ad estendere su proposta del ministro per l'interno, di concerto con altri ministri interessati, ad altre categorie di lavoratori le disposizioni della presente legge e ad emanare le norme, anche integrative, occorrenti per la sua attuazione, nonchè quelle per la graduale applicazione della legge.

REGIO DECRETO 30 maggio 1940, n. 1225 — *Regolamento per l'esecuzione della legge 22 giugno 1939, n. 1239, sulla istituzione di una tessera sanitaria per le persone addette ai lavori domestici.*

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 212 del 10-9-1940).

Art. 1

Le disposizioni contenute nella legge 22 giugno 1939 n. 1239, si applicano alle persone di ambo i sessi che prestano, a qualsiasi titolo, opere inerenti al funzionamento della vita familiare, come domestici, camerieri, bambinaie, conducenti di vetture e autoveicoli e simili.

Art. 2

Presso gli uffici comunali saranno istituiti appositi registri, contenenti le indicazioni delle generalità dei singoli possessori della tessera sanitaria, del numero progressivo delle rispettive tessere, della data della prima visita e delle successive visite di controllo, nonchè gli estremi dell'esito delle visite stesse.

I documenti e le certificazioni occorrenti per il rilascio delle tessere sono esenti da qualsiasi tassa, da diritti e da spese.

Art. 3

Il duplicato di cui all'art. 1, ultimo comma, della legge, sarà rilasciato, in caso di smarrimento o di deterioramento della tessera, facendone menzione nella nuova tessera.

Nel caso in cui la tessera sia esaurita per mancanza di fogli necessari per le indicazioni prescritte, verrà rilasciata dal sindaco una nuova tessera, nella quale dovrà indicare anche il numero di quella precedente.

Le tessere esaurite dovranno rimanere allegate alle nuove tessere.

Art. 4

Per servizi tecnici esistenti nella giurisdizione dell'ufficiale sanitario, di cui all'art. 2, primo comma, della legge, s'intendono i laboratori provinciali d'igiene e profilassi, i dispensari dei Consorzi provinciali antitubercolari, i dispensari antivenerei e, in genere, tutti gli altri ambulatori medici dipendenti da enti e istituti pubblici.

Art. 5

Ove dalla visita di accertamento o da quelle periodiche di controllo risultassero casi di persone affette da malattia tubercolare, gli ufficiali sanitari ne daranno immediata comunicazione ai Consorzi provinciali antitubercolari e all'Istituto nazionale della pre-

videnza sociale, per i provvedimenti assistenziali nella rispettiva competenza.

Art. 6

Alle persone che si troveranno a servizio alla data dell'entrata in vigore del presente regolamento è concesso il termine di un anno dalla detta data, per munirsi della tessera sanitaria.

LA TESSERA SANITARIA

L'articolo 3 della legge 2-4-1958 n. 339 riferendosi ai documenti che il lavoratore deve presentare all'atto della sua assunzione cita espressamente anche *la tessera sanitaria* istituita con la legge 22-6-1939, n. 1239.

Tale documento dovrà essere richiesto dal lavoratore all'Ufficio Sanitario del proprio Comune che lo concederà per tramite dei servizi tecnici esistenti nella giurisdizione dell'Ufficiale Sanitario.

Secondo l'articolo 1 della legge sulla istituzione della tessera sanitaria, è fatto divieto ai datori di lavoro di trattenere in servizio o anche di assumere personale senza la predetta tessera e ciò a garanzia dell'incolumità della loro famiglia ed a salvaguardia di eventuali forme infettive inconsapevolmente apportate dal lavoratore.

Non possiamo che condividere il pensiero del legislatore in quanto è giusto che la famiglia che accoglie il lavoratore può e dovrebbe essere garantita sullo stato di salute del dipendente, ma è però altret-

tanto giusto che anche il lavoratore sia a sua volta garantito a che nella famiglia che lo ospita non vi siano fonti di infezioni dannose per la sua salute.

Richiamiamo a tale proposito l'attenzione di entrambe le parti interessate sul contenuto dell'articolo 6 della legge 2 aprile 1958 n. 339 ove tra i doveri del datore di lavoro, vi è pure quello di tutelare l'integrità fisica del dipendente qualora in famiglia vi siano fonti di infezioni.

Invitiamo i lavoratori a seguire quanto dispone la legge sulla istituzione della tessera sanitaria, ma ci è altrettanto d'obbligo invitare i datori di lavoro a seguire da parte loro il contenuto dell'articolo 6 della legge 2-4-1958 n. 339 in quanto per noi l'integrità fisica degli uni vale quanto quella degli altri.

LE DISPOSIZIONI E LE ASSISTENZE RIGUARDANTI I PENSIONATI

1) *Pensionati che lavorano*

Le disposizioni di legge che attualmente regolano le pensioni dell'INPS prevedono, che tutti i lavoratori che godono di pensione per vecchiaia, invalidità o superstiti e che prestano la loro opera alle dipendenze di terzi, siano sempre soggetti alla normale contribuzione assicurativa, inoltre essi sono tenuti a versare mensilmente all'INPS tramite il loro datore di lavoro, una somma pari all'importo di un terzo della pensione mensile di cui godono.

Questa somma va al fondo adeguamento pensioni e nessun beneficio arreca ai pensionati che lavorano. Il solo beneficio che ne avranno, deriverà loro, a prestazione d'opera cessata in virtù dei contributi assicurativi versati da loro e dai datori di lavoro, mediante la domanda del supplemento di pensione.

E' utile sappiano i lavoratori pensionati che prestano la loro opera alle dipendenze di terzi, che il supplemento di pensione viene liquidato una sola volta e li consigliamo pertanto di farne domanda solo a cessazione completa della loro prestazione di opera.

Anche il versamento dei contributi di malattia sono obbligatori per i pensionati che lavorano, ma tali contributi sono a totale carico del datore di lavoro.

Queste disposizioni di legge interessano anche i lavoratori domestici i quali sono tenuti ad avvertire il proprio datore di lavoro che sono pensionati ed a tale uopo devono esibire il proprio certificato di pensione.

2) Pensionati che non lavorano

Una delle principali assistenze ottenute dai pensionati è l'assistenza gratuita in caso di malattia data loro dall'INAM (vedi la legge 4-8-1955 n. 692 ed entrata in vigore il 1° novembre 1955).

Mentre i pensionati che lavorano sono soggetti alla contribuzione di malattia che è totalmente a carico dei datori di lavoro, per i pensionati che non lavorano tale assistenza è completamente gratuita ed è concessa nelle forme e nella misura generalmente previste per i lavoratori dell'industria, fatta eccezione per la indennità giornaliera di malattia.

Per avere diritto a tale assistenza, non occorrono particolari modalità, basterà che il pensionato si presenti alla sezione territoriale INAM di sua giurisdizione e dietro la stesura della domanda di iscrizione su apposito modulo, verrà iscritto quale assistibile pensionato, previa presentazione del proprio certificato di pensione.

Secondo il regolamento dell'INAM, tutti i pensionati che godono dell'assistenza gratuita, sono esclusi dalle assistenze integrative come ad esempio concorsi spese, sussidi straordinari, ecc., forme di assistenza che sono esclusivamente riservate ai lavora-

tori dipendenti da aziende industriali, commerciali, artigianali ecc., domestici esclusi.

L'assistenza gratuita dell'INAM è pure concessa anche ai domestici pensionati che non lavorano presso terzi.

E' da rilevare il vantaggio che il domestico ha quando si iscrive all'INAM come pensionato ed è quello che come pensionato potrà avere a carico i propri familiari qualora ne avesse, mentre invece come lavoratore, pur pagando i contributi non può avere a carico nessuno.

E' questa una delle inevitabili incongruenze verificatesi dal continuo accavallarsi di leggi e disposizioni in materia assistenziale. Questa lacuna è già stata a suo tempo segnalata al Ministero competente con una precisa richiesta di concedere ai lavoratori domestici in attività di servizio di poter avere a carico i propri familiari in caso di malattia.



CONCLUSIONE

Queste, amico lavoratore, le leggi e le norme che oggi regolano il Tuo rapporto di lavoro dal lato economico e dal lato assistenziale.

I commenti e le interpretazioni nostre sono basati sui criteri che generalmente sono adottati per l'applicazione delle leggi che regolano i rapporti di lavoro mancanti di precise norme contrattuali.

Ci si potrà dire che le nostre interpretazioni sono unilaterali, ed è giusto, ma mancando tutt'ora il regolamento di applicazione della legge 2-4-1958 n. 339, e mancando anche la controparte padronale per un eventuale accordo sulla pratica attuazione delle varie disposizioni di legge, noi ci siamo attenuti ai pareri ed alle interpretazioni date dagli organi competenti, come il Ministero del Lavoro, gli Ispettorati e gli Uffici Provinciali del Lavoro.

Non abbiamo la pretesa di averTi dato il non plus ultra in materia interpretativa di norme legislative, il contenuto di questo volumetto è soltanto il frutto della nostra esperienza di sindacalisti i quali, senza atteggiarsi a maestri, si sono preoccupati di darTi delle indicazioni le più precise possibili e aderenti

alla realtà odierna, per facilitarTi la pratica applicazione delle norme vigenti e regolanti il Tuo rapporto di lavoro.

A Te ora amico lavoratore, il compito di fare rispettare la legge nel Tuo stesso interesse.

Sappi comunque che il Sindacato è a Tua disposizione per ogni evenienza e dal Sindacato stesso avrai in ogni momento l'indispensabile aiuto perchè le norme contenute in questo manuale, Ti siano della massima utilità.

Certo è che il Sindacato Ti darà l'assistenza richiesta solo se Tu sarai iscritto e Ti invitiamo pertanto, anche in considerazione delle importanti conquiste sindacali ottenute, di fare il Tuo dovere verso il Sindacato della CISL che è l'unica Organizzazione Sindacale che ha dato il meglio di se stessa perchè il lavoratore domestico raggiungesse quelle mètte cui aspirava nel mondo del lavoro.

Per Tua comodità eccoTi gli indirizzi di tutte le sedi provinciali CISL ove troverai il nostro Sindacato:

AGRIGENTO - Via Imera, 56 - Tel. 21412
ALESSANDRIA - Via Savonarola, 28 - Tel. 4688
ANCONA - Via Matteotti, 7 - Tel. 24402
AOSTA - Corso Padre Lorenzo, 24 - Tel. 5152
AREZZO - Corso Italia, 152 - Tel. 21740
ASCOLI PICENO - Via C. Battisti, 3 - Tel. 3320
ASTI - Corso G. Ferraris - « Casa nel Verde » - Tel. 50266
AVELLINO - Via Dante, 31 - Tel. 31747
BARI - Via Zuppetta, 7-d - Tel. 14792
BELLUNO - Via Ippolito Caffi, 42 - Tel. 5203
BENEVENTO - Corso Garibaldi, 96 - Tel. 1019
BERGAMO - Via Giorgio Paglia, 16 - Tel. 37481
BIELLA - Via Gramsci, 19 - Tel. 22987

BOLOGNA - Via Castiglione, 25 - Tel. 226640
BOLZANO - Piazza Verdi, 28/1 - Tel. 24091
BRESCIA - Corso Matteotti, 54 - Tel. 51264
BRINDISI - Vico Lubelli, 5 - Tel. 22148
CAGLIARI - Vico II XX Settembre, 1 - Tel. 3320
CALTANISSETTA - Via Camillo Genovese, 2 - Tel. 1916
CAMPOBASSO - Piazzale della Staz. Ferroviaria - Tel. 23274
CASERTA - Via Verdi, 70 - Tel. 21218
CATANIA - Via Crociferi, 55 - Tel. 28930
CATANZARO - Piazza Roma, 259 - Tel. 4273
CHIETI - Corso Maruccino, 86 - Tel. 2634
COMO - Piazza Roma, 1 - Tel. 25656
COSENZA - Via Monte Santo, 78 - Tel. 2279
CREMONA - Via Trento e Trieste, 54 - Tel. 1934
CUNEO - Piazza Galimberti, 15 - Tel. 2414
ENNA - Via Castagna, 16 - Tel. 1183
FERRARA - Via Zemola, 17-a - Tel. 36314
FIRENZE - Via Bettino Ricasoli, 28 - Tel. 294453
FOGGIA - Piazza Umberto Giordano, 33 - Tel. 23149
FORLÌ - Via Bufalini, 5 - Tel. 24209
FROSINONE - Corso della Repubblica, 90 - Tel. 3295
GENOVA - Salita San Giovanni di Prè, 1 - Tel. 67741
GORIZIA - Via Roma, 20 - Tel. 3321
GROSSETO - Via Roma, 46 - Tel. 24539
IMPERIA - Via Belgrano, 2-bis/1 - Tel. 8558
L'AQUILA - Piazza della Prefettura, 18 - Tel. 3182
LA SPEZIA - Via Chiodo, 7 - Tel. 21007
LATINA - Via Pio VI, 7-b - Tel. 43265
LECCE - Via 25 Luglio, 28 - Tel. 1400
LECCO - Largo Montenero, 2 - Tel. 23366
LIVORNO - Corso Mazzini, 153 - 23732
LUCCA - Piazza S. Maria Bianca, 8 - Tel. 6439
MACERATA - Via S. Maria della Porta, 43 - Tel. 2463
MANTOVA - Vicolo S. Agnese, 8-a - Tel. 2248
MASSA CARRARA - Via Beatrice, 3 - Tel. 41772
MATERA - Via Roma, 55 - Tel. 21349
MESSINA - Via dei Mille, 11 - Tel. 13739
MILANO - Via Tadino, 21 - Tel. 220548
MODENA - Via T. Badia, 8 - Tel. 35112
NAPOLI - Via Medina, 5 - Tel. 325622
NCVARA - Via Dei Caccia, 7-ter - Tel. 29191
NUORO - Via Lamarmora, 12 - Tel. 2049

PADOVA - Via del Carmine, 1 - Tel. 34370
PALERMO - Via Maqueda, 182 - Tel. 241401
PARMA - Via Girolamo Cantelli, 11 - Tel. 35911
PAVIA - Via Porta Palacense, 15 - Tel. 23784
PERUGIA - Piazza Italia, 9 - Tel. 26262
PESARO - Piazza Collenuccio, 22 - Tel. 4108
PESCARA - Via Umbria, 40 - Tel. 22627
PIACENZA - Via Scalabrini, 7 - Tel. 23814
PISA - Lungarno Mediceo, 17 - Tel. 22232
PISTOIA - Via Atto Vannucci, 2 - Tel. 2765
POTENZA - Via Siani, 2 - Tel. 1992
RAGUSA - Via Roma, 165 - Tel. 1403
RAVENNA - Via Romolo Gessi, 20 - Tel. 23813
REGGIO CALABRIA - Via Torrione, 88 - Tel. 1067
REGGIO EMILIA - Stradone Vescovado, 3 - Tel. 3008
RIETI - Via Roma, 57 - Tel. 47222
ROMA - Via Ludovico Muratori, 29 - Tel. 779285
ROVIGO - Via Nazario Sauro, 13 - Tel. 2209
SALERNO - Corso Vittorio Emanuele, 124 - Tel. 2730
SASSARI - Via Mazzini, 8 - Tel. 23169
SAVONA - Via Paleocapa, 31 - Tel. 21747
SIENA - Via Pantaneto, 31 - Tel. 21806
SIRACUSA - Piazza Archimede, 27 - Tel. 1468
SONDRIO - Via Caimi, 1-b - Tel. 2467
TARANTO - Corso Umberto, 185 - Tel. 3017
TERAMO - Via Forti, 24 - Tel. 3209
TERNI - Viale della Stazione, 35 - Tel. 28283
TORINO - Via Barbaroux, 43 - Tel. 553461
TRAPANI - Via Baroni Sieri Pepoli, 16 - Tel. 1895
TRENTO - Via Oss Mazzurana, 25 - Tel. 26727
TREVISO - Via Ospedale, 15 - Tel. 23007
UDINE - Via Poscolle, 4 - Tel. 3944
VARESE - Via Bernardino Luini, 5 - Tel. 22746
VENEZIA - San Marco, 2593 - Tel. 29351
VERCELLI - Via Laviny, 17 - Tel. 4342
VERONA - Via Antonio Cantore, 5 - Tel. 27245
VICENZA - Stradella Piancoli, 5 - Tel. 24201
VITERBO - Via Mazzini, 71 - Tel. 2704



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



Tip. IN.GRA.RO. - Roma - Via de' Salumi, 30-E - Tel. 580-478