

Rapporto di minoranza

numero

data

Dipartimento

3 marzo 2020

GRAN CONSIGLIO

Concerne

**della Commissione economia e lavoro
sull'iniziativa cantonale 11 marzo 2019 presentata da Giorgio Fonio,
Fiorenzo Dadò e cofirmatari per il Gruppo PPD+GG "Per un
prolungamento della protezione dalla disdetta al termine del congedo
maternità"**

1. L'INIZIATIVA

L'iniziativa cantonale in questione chiede di adeguare il periodo di protezione dal licenziamento ad un anno dopo il parto, modificando l'articolo 336c cpv. 2 lett. c) del Codice delle obbligazioni.

Le motivazioni alla base di questa richiesta vanno ricercate nell'incongruenza che vi è, a detta degli iniziativaisti, tra l'attuale periodo di protezione di 16 settimane dopo il parto e la modifica di legge entrata in vigore nel giugno 2014 che prevede il diritto delle neomamme di assentarsi dal lavoro per allattare durante il primo anno di vita del figlio. Nell'attuale situazione le donne incontrerebbero difficoltà far valere il proprio diritto all'allattamento in quanto temerebbero la disdetta dal rapporto di lavoro. Un'estensione del periodo di protezione permetterebbe così di poter realmente applicare il nuovo articolo di legge.

2. LA SITUAZIONE IN TICINO

Sul fenomeno dei licenziamenti al termine del periodo di protezione non vi sono monitoraggi ufficiali e quindi non ci è possibile avere un dato statistico per fotografare nitidamente la situazione.

Come riporta l'iniziativa secondo uno studio commissionato dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali e condotto dal BASS ("Erwerbsunterbrüche vor der Geburt"), «per oltre il 10 per cento delle donne la comunicazione della gravidanza ha come conseguenza la disdetta del contratto di lavoro d'intesa con il datore di lavoro oppure il preannuncio di quest'ultimo della disdetta al rientro dal congedo maternità». Inoltre dopo il parto, il datore di lavoro dà disdetta nel 3 per cento dei casi.

Venendo in Ticino, le dichiarazioni di chi si occupa del tema sul territorio non lasciano dubbi, citiamo ad esempio le esternazioni di Micaela Antonini Luvini, avvocatessa del consultorio giuridico Donna e Lavoro, rilasciate al portale Ticino Online il 25 settembre 2019: "i casi di licenziamento durante e appena dopo il periodo di protezione sono in aumento, è un fenomeno che va avanti da anni e non si arresta".

Sentita in audizione dalla commissione economia e lavoro, l'avvocata spiega che le lavoratrici che si rivolgono al servizio per problemi legati al licenziamento a seguito o durante la gravidanza (ma parliamo in questo caso solo di licenziamenti durante il periodo di protezione, quindi illegittimi) sono mediamente il 30% dei casi trattati in un anno, che

corrisponde a circa un centinaio di vertenze sulle 300 prese a carico. Ma sappiamo che questi dati sono parziali, in quanto molte persone decidono di non adire le vie legali, frenate dalla lungaggine e dal costo di una vertenza, oppure semplicemente perché non conoscono il servizio o i propri diritti. Altre lavoratrici invece si affidano alla protezione giuridica dei sindacati oppure si rivolgono privatamente a dei legali. Secondo l'esperta sarebbe importante estendere il diritto di protezione dal licenziamento e conformarlo alla modifica di legge riguardante la possibilità di assentarsi dal lavoro per allattare.

In termini generali diversi studi dimostrano come i dipendenti attivi nel nostro cantone sono sottoposti alle maggiori pressioni, con pesanti conseguenze anche in termini di rischi psicosociali e rischi di malattie professionali. Uno dei criteri che più lascia perplessi è la paura di perdere il proprio posto di lavoro, che secondo il Barometro delle condizioni di lavoro, studio elaborato dall'Alta scuola specializzata bernese per conto di Travail.suisse, in Ticino colpisce il doppio rispetto ai colleghi di oltralpe.

3. DONNE PENALIZZATE ALL'ASSUNZIONE? UNA LOGICA DA CONTRASTARE

Nella discussione commissionale emerge da parte di alcuni commissari la preoccupazione che questa misura possa fungere da disincentivo all'assunzione di una donna, in quanto la protezione dal licenziamento estesa ad un anno graverebbe sulla libertà aziendale, producendo così un irrigidimento del sistema e un'involontaria penalizzazione per le lavoratrici. Questa presunta penalizzazione sarebbe in palese conflitto con la legge sulla parità (Lpar), che sancisce il divieto di discriminazione a causa del sesso, direttamente o indirettamente, segnatamente con riferimento a una gravidanza (art. 3 cpv. 1 Lpar). Tuttavia questo genere di discriminazioni sono complesse da monitorare e già oggi molto diffuse in sede di assunzione (ad esempio con domande, da parte del datore di lavoro, come "ha intenzione di avere figli nei prossimi anni?").

Per gli scriventi commissari questo tipo di discriminazioni sono da contrastare, non da legittimare avallando dei timori che seppur legittimi imporrebbero gravi frenate all'estensione dei diritti delle donne e di una reale parità.

4. CONCILIARE IL LAVORO CON IL PRIMO ANNO DI VITA DEL BEBÉ

Un altro aspetto importante emerso durante il dibattito in Commissione, è il fatto che con l'attuale periodo di protezione di 16 settimane, 2 settimane dopo che è terminato il congedo maternità di 14 settimane, la lavoratrice può venir licenziata. Questo lasso di tempo così breve non permette alla lavoratrice e al datore di lavoro di sperimentare le nuove esigenze e psicologicamente può essere un evento traumatico.

Ma un tema che l'iniziativa non tocca è la difficoltà di conciliare i primi mesi di vita del bambino con la vecchia percentuale di lavoro. Spesso sono le lavoratrici stesse a dover dare disdetta perché la percentuale di lavoro era troppo alta e risulta inconciliabile con i compiti di genitrice. In altre parole, il datore di lavoro può rifiutarsi di diminuire la percentuale di lavoro, pertanto alla neo mamma non resta che dare disdetta dal contratto.

Per aumentare la flessibilità positiva e quindi la conciliazione tra lavoro e famiglia, Cristina Maderni ha proposto di aggiungere che la lavoratrice durante il periodo di protezione possa avere la possibilità di ottenere un congedo non pagato pari ad una riduzione massima del 30% del grado di occupazione previsto dal contratto di lavoro in essere.

In questo modo sarebbe possibile, sia per la neo mamma che per il datore di lavoro, di sperimentare questo nuovo equilibrio e al termine del periodo di protezione valutare insieme il prosieguo.

5. CONCLUSIONI

Considerata la realtà sociale del Canton Ticino, la crescente (e scandalosa) problematica sociale delle neo mamme licenziate, osservata la particolare pressione che vige nel mondo del lavoro nel nostro cantone e coerentemente con la volontà di rafforzare le possibilità di conciliare famiglia e lavoro, la commissione ritiene che **un'estensione del diritto di protezione delle lavoratrici sia giustificato e debba essere esteso a 12 mesi dopo il parto.**

Inoltre il timore di incorrere in un licenziamento qualora si facesse valere il diritto di allattare esiste, quindi adeguare il periodo di protezione può essere uno strumento efficace per migliorare la situazione.

Gli scriventi commissari accolgono la proposta di Cristina Maderni di permettere alle lavoratrici di aggiungere che **la lavoratrice durante il periodo di protezione (di 12 mesi) possa avere la possibilità di ottenere un congedo non pagato pari ad una riduzione massima del 30% del grado di occupazione previsto dal contratto di lavoro in essere.**

Invitiamo pertanto il Gran Consiglio ad approvare l'iniziativa cantonale "Per un prolungamento della protezione al termine del congedo maternità" con le specifiche del rapporto.

Per la minoranza della Commissione economia e lavoro:

Fabrizio Sirica e Fiorenzo Dadò, relatori
Durisch - Jelmini - Lurati Grassi - Noi - Passalia