

Rapporto di maggioranza

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. 1 lett. c) del Codice delle obbligazioni.

Le motivazioni portate a sostegno dell'iniziativa riguardano in particolare la necessità di proteggere le donne oltre le attuali 16 settimane dopo il parto, così come previsto dalla Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro, LL) e relativa ordinanza, modificata il 30 aprile 2014 nel suo articolo 60 che prevede il diritto delle neomamme di assentarsi dal lavoro per allattare durante il primo anno di vita del figlio (art. 35a cpv. 2 LL e OLL 1, art. 60 cpv. 2, lett. a-c).

2. LA SITUAZIONE RILEVATA IN TICINO E CONSIDERAZIONI

Durante i lavori commissionali è stata sentita in audizione l'avv. Antonini Luvini, avvocato del consultorio giuridico Donne e Lavoro, che ha illustrato i casi da loro riscontrati negli ultimi anni. È stata purtroppo rilevata l'assenza di un monitoraggio statistico e quindi di dati precisi sul numero di casi avvenuti nel nostro Cantone. La sensazione riscontrata nell'attività quotidiana dell'avv. Antonini Luvini è una preoccupante pressione sulle donne al rientro della maternità, in alcuni casi anche sfociata in licenziamenti. Vero è che anche parecchi casi trattati (ci è stato indicato un numero di ca. 70 annui) si risolvono con una trattativa di conciliazione con il datore di lavoro.

L'approfondimento in commissione ha permesso di rilevare che di fatto il problema principale resta la conciliabilità lavoro-famiglia che si accentua nei primi mesi di vita del bambino e che spesso non si concilia con un'occupazione al 100% o di pari grado a quanto svolto in precedenza, ma tale aspetto non viene affrontato dall'iniziativa.

È stato pure sollevato il rischio che la protezione di 12 mesi sia un termine troppo lungo a paragone di quanto già previsto nell'art. 336 per altri casi. Inoltre, potrebbe divenire un vincolo che porti a penalizzare le lavoratrici al momento dell'assunzione.

3. CONCLUSIONE

Valutata la problematica sollevata dall'iniziativa e quanto discusso in sede di Commissione, si propone al Gran Consiglio di approvare la seguente variante:

Visto che si tratta di un'iniziativa cantonale, si richiede al Consiglio Federale di procedere agli accertamenti della realtà negli altri cantoni e farsi promotore di una proposta di modifica dell'art. 336C cpv. 1 lett. C) che porti a proteggere la neo mamma contro il licenziamento per un periodo di 6 mesi dopo il parto e questo in linea con i termini massimi di protezione al licenziamento previsti in altri casi dal medesimo articolo.

Tale protezione dovrà essere estesa e comprendere anche la possibilità per la neo mamma di richiedere e ottenere in questi 6 mesi un congedo non pagato pari ad una riduzione massima del 30% del grado di occupazione previsto dal contratto di lavoro in essere.

Il vero aiuto alla conciliabilità lavoro-famiglia per la neo mamma è infatti poter fruire nel periodo immediatamente dopo il parto di una riduzione, almeno temporanea, del grado di occupazione che permetta la riorganizzazione della nuova famiglia oltre che la cura del neonato e il suo allattamento.

Per la maggioranza della Commissione economia e lavoro:

Cristina Maderni, relatrice

Balli - Bignasca - Censi - Gianella Alessandra -

Minotti - Passardi - Pini (con riserva) - Speciali

INIZIATIVA CANTONALE (art. 106 LGC)

Per un prolungamento della protezione dalla disdetta al termine del congedo maternità

dell'11 marzo 2019

Premessa

Come riferito da Travail.Suisse, 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. Non vi sono dati precisi sul numero di casi avvenuti nel nostro cantone, ma le esperienze di chi lavora nei sindacati e nei consultori segnalano un fenomeno in crescita, mentre a detenere il triste primato è Basilea città che secondo quanto riportato da Le Matin registra due casi alla settimana.

Dieter Egli¹, portavoce di Syna, conferma quanto emerge dall'analisi dei dati statistici: «spesso le donne non possono addirittura godere dei loro diritti in quanto vengono spinte verso le dimissioni, questo anche a causa della grande pressione vigente nel mondo del lavoro. Troppo spesso i datori di lavoro accumulano ancora la nascita di un figlio con maggiori problemi».

Cosa prevede l'attuale regolamentazione a tutela delle neo mamme

Secondo l'articolo 336c cpv. 2 lett. c) del Codice delle obbligazioni, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro «durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice». Ed è per questo, come riferito sopra, che vi è questa «spinta verso le dimissioni».

A giugno del 2014 è entrata inoltre in vigore la nuova legge per quanto concerne l'allattamento.

Essa prevede che nel primo anno in seguito alla nascita la neo mamma debba avere la possibilità di allattare il proprio figlio (art. 35a cpv. 2 LL e OLL 1, art. 60 cpv. 2, lett. a-c).

LL: Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso. Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento.

OLL: Alle madri allattanti devono essere concessi i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte. Di questi, durante il primo anno di vita del bambino vengono computati come tempo di lavoro retribuito:

- a. per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore: almeno 30 minuti; b. per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore: almeno 60 minuti; c. per una giornata del lavoro giornaliero superiore a sette ore: almeno 90 minuti.

Conclusioni

Non si può quindi non ritenere alquanto incongruente che una neo mamma abbia giustamente il diritto di allattare per un intero anno il proprio bambino, con tutti i benefici che comporta pure al neonato, ma la sua protezione dalla disdetta sia più breve.

Chiediamo pertanto con la presente iniziativa cantonale che venga adeguato il periodo di protezione tenendo in considerazione la nuova ordinanza sull'allattamento.

Per il Gruppo PPD+GG
Giorgio Fonio e Fiorenzo Dadò
Beretta Piccoli - Franscella -
Ghisolfi - Jelmini - Pagani

¹ <https://www.lematin.ch/suisse/Ces-patrons-qui-n-aiment-pas-les-jeunes-mamans/story/12399262>