

Iniziativa per la protezione dal licenziamento fino a 12 mesi dopo il parto (IC55)

Posizione Agenda54/Faft Plus

Sentito il parere dell'Avv. **Nora Jardini Croci Torti**, direttrice del servizio di consulenza giuridica Donna e Lavoro di Equi-Lab e membro di comitato della Faft Plus, **il gruppo di lavoro Agenda 54 Donne elettrici invita le/i firmatari dell'Agenda a pronunciarsi a favore dell'Iniziativa per la protezione dal licenziamento fino a 12 mesi dopo il parto.**

Posto che:

- il Codice delle Obbligazioni (art. 336 cpv. 1 lett. c CO) considera nullo il licenziamento che avviene durante la gravidanza o nelle 16 settimane successive al parto. Invero, vi sono contratti collettivi che, in deroga alle disposizioni del CO, estendono il periodo di protezione di 12 mesi successivi al parto e che considerano abusivo il licenziamento avvenuto prima dello scadere di tale termine.
- Il licenziamento che sopravviene al termine del periodo di protezione, ovvero trascorse 16 settimane dal parto, può essere considerato discriminatorio ai sensi della Legge sulla parità dei sessi (Lpar).

Considerato, inoltre, che:

la volontà di protezione del legislatore viene frequentemente disattesa con la conseguenza della perdita del posto da parte della neo-mamma e l'uscita prolungata dal mondo del lavoro.

A livello Svizzero, secondo uno Studio del BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien AG)¹ del 2019, il 15 % delle donne ha perso involontariamente il lavoro a causa di una gravidanza. Tale notizia è stata pure ripresa dalla stampa².

In Ticino, le consulenti legali dell'Associazione Equi-Lab (in cui è confluita l'attività ventennale del Consultorio Giuridico Donna & Lavoro, del Consultorio Sportello Donna, dell'Antenna Sociale) rilevano che sempre più frequentemente i licenziamenti sopravvengono allorché le neo-mamme chiedono di esercitare il diritto di allattare in conformità a quanto previsto dalla Legge sul lavoro (art. 60 OLL 1, diritto di assentarsi dal lavoro per allattare durante il primo anno di vita del bambino).

È paradigmatico il caso di una lavoratrice ticinese, manager di una grande azienda, licenziata proprio al rientro dal congedo maternità, dopo aver annunciato al proprio datore di lavoro che avrebbe allattato la propria terzogenita. In questo caso il Tribunale di appello (**Sentenza Cantonale IICCA 12.2016.197**) ha accertato la natura discriminatoria ai sensi della Lpar (art. 5 cpv. 2 e 4 Lpar) della disdetta ordinaria del contratto di lavoro, pronunciata nei confronti della lavoratrice il giorno stesso del rientro al lavoro dopo il congedo maternità (dopo le 16 settimane dal parto, quindi dopo il periodo di protezione previsto dall'art. 336c cpv. 2 CO). L'estensione del periodo di protezione di 12 mesi avrebbe impedito questo licenziamento o ne avrebbe decretato l'annullamento.

¹ <https://www.travailsuisse.ch/fr/vereinbarkeit/vaterschaft-und-mutterschaft/2020-02-12/maternite-et-emploi>

² https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2018/BSV_2018_ErwerbsunterbruecheGeburt_Schlussbericht.pdf



In ragione di quanto sopra esposto e a fronte della tendenza costantemente al rialzo di questo tipo di licenziamenti, osservabile da dieci anni a questa parte³, si ritiene che l'introduzione dell'estensione della protezione dal licenziamento fino a 12 mesi rappresenti una misura fondamentale per scoraggiare e contrastare efficacemente il licenziamento delle neo-mamme lavoratrici, e che essa non comporti costo alcuno per lo Stato e per i datori di lavoro.

Esortiamo pertanto le/i firmatari dell'Agenda 54 a esprimersi convintamente in favore dell'iniziativa.

³ Purtroppo non esistono statistiche su queste situazioni. In Ticino all'Ufficio di conciliazione pervengono solo poche cause all'anno perché sono cause difficili da portare avanti per le lavoratrici