

Editoriale

L'annuncio di gravidanza deve essere per forza percepito dal datore di lavoro come una complicazione presente e futura? Le riflessioni di Nora Jardini, responsabile del Consultorio giuridico Donna & Lavoro, partono da questa domanda alla quale l'ospite della nostra prima intervista dà una risposta innovativa e probabilmente controcorrente. La gravidanza può essere vista come un'opportunità. Nulla di nuovo per la Chocolat Stella SA di Giubiasco. Nella seconda intervista, la sua direttrice Alessandra Alberti ci racconta di un'azienda impegnata per favorire la conciliabilità del personale con gli impegni familiari. Basso turnover, flessibilità, mantenimento del know-how è ciò che l'azienda, soddisfatta, riceve in cambio. Con la rubrica "A gentile richiesta" la nostra esperta si china sulla domanda di un abbonato il quale è confrontato con il rientro dopo il congedo maternità di alcune collaboratrici. In particolare desidera informazioni relative all'allattamento e quali vincoli la legge impone per permetterne la continuazione quando la donna ha ripreso a lavorare. La risposta che segue è un vademecum di tutto quanto ruota intorno all'allattamento in azienda.

Nella rubrica "Giurisprudenza" viene commentata la sentenza relativa a un trasferimento d'impresa. Un bar viene rilevato da un nuovo proprietario che, fattore molto importante, porta avanti l'attività commerciale discostandosi di poco da quanto fatto precedentemente. La legge prevede in questi casi che i contratti di lavoro dei dipendenti siano trasferiti all'acquirente. Sono state dunque accolte le rimostranze di una cameriera che era stata erroneamente invitata a cercarsi un altro lavoro.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Prix Egalité: la conciliabilità premia**
- **Allattamento in azienda / A gentile richiesta**
- **Trasferimento d'impresa / Giurisprudenza**

Conciliabilità lavoro/famiglia: una sfida per i datori di lavoro Gravidanza: e se fosse un'opportunità?

Intervista all'avvocata Nora Jardini Croci Torti

Che cosa comporta per un'azienda l'annuncio di gravidanza di una collaboratrice? Quali sono i diritti e i doveri di un datore di lavoro in questi casi? Per far chiarezza sull'argomento abbiamo incontrato l'avvocata Nora Jardini Croci Torti, responsabile del Consultorio giuridico Donna & Lavoro.

Scorrendo la legislazione vigente in Svizzera che regola la maternità si scopre che sono ben quattro le leggi federali coinvolte oltre al Codice delle Obligazioni e a eventuali convenzioni collettive e contratti individuali di lavoro. Di primo acchito l'impressione è che si tratti di un ambito ampiamente regolamentato. Qual è la sua opinione in merito?

Ritengo che la legislazione sia fatta bene. In effetti una lavoratrice in gravidanza teoricamente è ben protetta dalla normativa vigente. Il problema semmai è la sua applicazione. La legge federale sul lavoro prevede che una donna gravida non debba svolgere lavori pericolosi che mettano a rischio la sua salute o quella del nascituro. Ad esempio non le si può chiedere di sollevare pesi. Il datore di lavoro deve offrire un lavoro equivalente alternativo e, se ciò non fosse possibile, la lavoratrice incinta può rimanere a casa e ricevere l'80% dello stipendio. Spesso però questa norma viene infranta, anche perché le donne temono di subire ripercussioni qualora facciano valere i propri diritti. Inoltre per garantire il versamento dell'80% dello stipendio, l'azienda deve aver stipulato un'assicurazione per perdita di guadagno. Si tratta di una prestazione assicurativa facoltativa. Consiglio sempre, al momento

dell'assunzione, di verificare l'esistenza di un'assicurazione per perdita di guadagno o eventualmente provvedere a stipularne una privatamente.

Quale autorità è chiamata a vigilare sul rispetto della Legge federale sul lavoro da lei menzionata in relazione al tipo di mansioni affidate a una donna in gravidanza?

Qui la competenza è dell'Ispettorato del lavoro che effettua regolarmente controlli. Se vengono scoperte infrazioni scattano ammonizioni e multe.

Quali sono le problematiche per le quali le donne si rivolgono al Consultorio Donna & Lavoro?

Un momento molto delicato è il rientro dalla maternità, soprattutto al secondo

o terzo figlio. La protezione dal licenziamento vale solo fino al termine della maternità. Capita quindi che non appena si ricomincia a lavorare si riceva la disdetta. La nostra percezione è che molti datori di lavoro ritengano che per una donna con due o tre figli il lavoro non sia più una priorità. Al di là del fatto che, con l'incremento del fabbisogno familiare, la donna semmai

è stimolata maggiormente a tenersi stretto il posto di lavoro, non si tengono conto delle conseguenze negative che questi licenziamenti "d'ufficio" provocano.

Vi sono anche uomini che si rivolgono al nostro sportello, in particolare per la mancata concessione di tempi parziali oppure per esser stati licenziati dopo aver chiesto e ottenuto il tempo parziale. Va detto che il datore di lavoro non è legalmente obbligato a concedere un tempo parziale a una lavoratrice o a un lavoratore che desidera conciliare attività professionale e familiare.

segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

Gravidanza: e se fosse un'opportunità?

La legge federale sulla parità dei sessi (Lpar) indica che il datore di lavoro non può "discriminare una lavoratrice, in particolare a causa di una gravidanza, attuale, passata o futura". Che cosa si intende qui con discriminazione?

Discriminare vuol dire trattare in modo diverso. Oltre al citato licenziamento abusivo, vi è il caso della collaboratrice a cui non viene versato il bonus annuale, garantito dal contratto, a causa della sua assenza per maternità. Oppure quando il datore di lavoro non permette a una collaboratrice di frequentare una formazione.

Quali ripercussioni può avere un datore di lavoro licenziando una collaboratrice dopo il rientro dalla maternità?

A livello legale, poiché sebbene il Codice delle Obbligazioni lo permetta, per la Legge federale sulla parità dei sessi (Lpar) potrebbe trattarsi di un licenziamento abusivo. Lo stesso può accadere in presenza di una diminuzione imposta della percentuale di lavoro. Ho patrocinato una lavoratrice licenziata al rientro

Il **Consultorio Donna e Lavoro** è un servizio promosso dall'Associazione Equi-Lab e creato a suo tempo da FAFTPlus (Federazione Associazioni Femminili Ticino Plus). Esso attualmente viene sostenuto finanziariamente dal Cantone e da singole fondazioni. Fa parte della rete dei consultori svizzeri – plusplus.ch. Nasce nel 1997 per offrire consulenza alle donne attive professionalmente che riscontrano problemi sul posto di lavoro come mobbing, molestie sessuali, licenziamento discriminatorio e disparità di condizioni.

<http://www.donnalavoro.ch>

Opuscolo "Maternità & Lavoro": pubblicato nel 2015 in collaborazione con la Delegata per le pari opportunità. Questa guida si rivolge ai neogenitori, alle donne in gravidanza, ai futuri papà e alle persone che intendono adottare, e vuole aiutarli a conoscere i loro diritti in questo particolare periodo della vita. Vuole anche essere una guida agli enti e ai servizi che accompagnano le persone durante quest'esperienza. **L'opuscolo comprende inoltre un'informativa per i datori di lavoro che potrà essere consegnata a questi ultimi direttamente dalla lavoratrice in gravidanza.**

Per scaricare gratuitamente l'opuscolo: <http://www.donnalavoro.ch/maternita-e-lavoro-guida-ai-diritti/>

dalla maternità. Il secondo grado di giudizio le ha dato ragione e ha imposto al datore di lavoro il pagamento di quattro mesi di stipendio e delle spese legali. L'importo ammonta a 30 mila franchi. Secondariamente a causa del turnover si perdono risorse e conoscenze. Anche questo comporta costi e disagi a carico dell'azienda.

Non dimentichiamo infine il danno di immagine arrecato all'azienda che dimostra di non aver a cuore la conciliabilità lavoro e famiglia dei dipendenti.

Secondo la Legge federale sul lavoro (LL) il datore di lavoro è tenuto a concedere fino a tre giorni di permesso al collaboratore/genitore che deve assentarsi per occuparsi dei figli malati. Come funziona l'applicazione di questa norma?

Partendo dal presupposto che il datore di lavoro deve prestare particolare riguardo ai dipendenti con responsabilità famigliari, la legge prevede che, dietro presentazione di un certificato del medico, il genitore abbia al massimo tre giorni di tempo per organizzarsi.

Tornando al rientro dalla maternità di una collaboratrice, come andrebbe gestito?

In generale il tema gravidanza/maternità andrebbe visto come un'opportunità e non come un problema. Il rientro dovrebbe essere organizzato già a partire dall'annuncio della gravidanza. Vi sono molteplici approcci vincenti. Ad esempio la collaboratrice durante la gravidanza potrebbe essere affiancata da una giovane, con il risultato che al termine avremmo due persone in grado di svolgere un compito. Questa persona si occuperebbe poi della sostituzione durante la maternità e al suo termine, potrebbero spartirsi la percentuale lavorativa, permettendo alla neo-mamma di rientrare a tempo parziale.

Ancor prima comunque bisognerebbe inserirne questi temi nella cultura aziendale. Creare delle strategie per affrontare que-

Nora Jardini Croci Torti

Laureata in diritto all'Università di San Gallo nel 2003, ha ottenuto il brevetto cantonale di avvocato nel 2005. Dal 2006 è stata dapprima consulente del Consultorio giuridico Donna & Lavoro promosso da FAFTPlus, mentre dal 2012 ne è la responsabile. Nora Jardini si occupa pure di patrocinio civile e penale con un suo Studio legale a Mendrisio, è mediatrice FSA e insegna diritto alla SUPSI.

Nella foto a pagina 1 è con il figlio Saul che ora ha 5 anni.

I prossimi seminari di Boss Editore

Novità: "L'influenza del GDPR nella gestione del contratto individuale di lavoro"
12.03.2019

"Esonero dall'obbligo di lavorare a seguito di disdetta"
26.03.2019

Novità: "La sorveglianza sul posto di lavoro"
09.04.2019

"Istruzioni, direttive, avvertimenti e sanzioni nell'ambito lavorativo"
18.04.2019

Novità: "La modifica del rapporto di lavoro"
14.05.2019

Novità: "PMI e piani di partecipazione aziendale per - dipendenti chiave"
23.05.2019

Novità: "I Contratti Collettivi di Lavoro"
04.06.2019

"Gravidanza, maternità e allattamento"
11.06.2019

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2019

sti fatti inevitabili della vita prima che accadano. Ad esempio evitando di creare team composti solo da donne 30-40enni in cui potranno sicuramente capitare gravidanze e assenze contemporaneamente. Il nostro sportello, con l'obiettivo di migliorare la conciliabilità lavoro e famiglia, offre consulenza ai datori di lavoro aiutandoli a creare dei regolamenti o valutando quelli già esistenti.

Gravidanza e maternità:

Manuale 8.G

Gravidanza e sicurezza sul lavoro:

Manuale 8.G

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato.**

Editore: Boss Editore SA

Responsabile Newsletter:

Elisabetta Bacchetta

Hanno collaborato:

Nora Jardini Croci Torti, Alessandra

Alberti, Roberta Bazzana-Marcoli,

Emanuela Colombo Epiney.

Boss Editore SA - CH 6900 Lugano

tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch