

In aumento le dimissioni dal lavoro delle lavoratrici-madri in Emilia-Romagna

Greco (Ugl): “Terziario il settore più colpito”



08 Gennaio 2024 Nel 2021 in Emilia-Romagna sono state 5.146 le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, includendo diversi livelli, qualifiche e genere di impiego. Nel dettaglio: 3.372 donne e 1.774 uomini. Si tratta del 9,8% dei 52.436 casi tracciati a livello nazionale. Nel 2020 erano stati 4.174. Per avere un raffronto su macro area: nel Nord Italia sono state rilevate 35.367 convalide.

Dunque, in regione, si registra un incremento dei casi – più o meno in linea con quello nazionale – che riflette un fenomeno (l'aumento delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle madri-lavoratrici nel 2021 rispetto al 2019 e 2020) certamente connesso al Covid ed al contenimento degli strumenti messi a disposizione tra cassa integrazione, congedo parentale al 50% e smart Working, che hanno limitato gli effetti del recesso.

A esaminare i dati – contenuti nella relazione dell' Ispettorato interregionale del lavoro sulle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate in Emilia-Romagna nel 2021, report in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità – è Giuseppe Greco, segretario provinciale dell'Ugl Terziario Romagna.

“La relazione dell'Ispettorato Interregionali del lavoro formalizza che il settore maggiormente interessato dalle dimissioni e risoluzioni consensuali è proprio il Terziario. Una categoria che raggruppa in gran parte i settori dove la donna è maggiormente presente nella forza lavoro. Ad esaminare i dati emerge che la tipologia di recesso più frequente è quella delle dimissioni 'per giusta causa'. Ma potremmo dire che ogni volta le dimissioni erano effettivamente “per giusta causa”? Nel corso dell'anno 2021 le risoluzioni consensuali e le dimissioni volontarie in Emilia Romagna sono state pari a 4.980, un dato molto alto che non può far riflettere sul futuro delle mamme-lavoratrici, spesso, oggetto delle più svariate discriminazioni, violenze psicologiche, mancato rinnovo del contratto per avvenuta gravidanza etc”: elenca Giuseppe Greco.

Le risoluzioni consensuali sono state 97 (l'1,88% del totale, quasi il doppio rispetto alle 54 del 2020). Come per gli anni precedenti, le convalide nella Regione Emilia-Romagna sono riferite prevalentemente alle dimissioni volontarie, pari a n. 4.980 (corrispondenti al 96,77% del totale). Ad esse si aggiungono 69 dimissioni per giusta causa (1,34% del totale).

“Queste cifre ci inducono ad un’attenta riflessione. La norma specifica che nei primi 3 anni di età del figlio o di affidamento dal momento dell’entrata del minore in famiglia, dimissioni e risoluzioni del contratto per la lavoratrice devono essere convalidate presso l’Ispettorato del lavoro territorialmente competente, diverso, invece, è il divieto di licenziamento della mamma lavoratrice sin dal suo primo giorno di certificata gravidanza e fino al primo anno di vita del figlio”: afferma ancora Giuseppe Greco.

La difficoltà della lavoratrice madre è soprattutto quella di trovarsi, quasi sempre ad un bivio, ad una scelta tra la fruizione del congedo di maternità retribuito al 30%, in alternativa, accedere alla Naspi che è più conveniente economicamente ma, in quest’ultimo caso, vi è obbligatoriamente l’interruzione del rapporto di lavoro e quindi, la perdita dell’occupazione lavorativa.

“Come sindacato Ugl Terziario Romagna riteniamo che si debba alzare il livello di guardia rispetto all’attuale legge in materia di licenziamento della mamma lavoratrice al fine di evitare discriminazioni e perdita dell’occupazione lavorativa. In primis, è necessario portare il “divieto di licenziamento” fino al compimento dei tre anni di età del figlio, questo al fine di garantire nel tempo, la continuità lavorativa e l’eventuale ammortizzatore Naspi che la lavoratrice madre potrà chiedere entro il terzo anno. Poi, si deve inserire il divieto di trasferimento da una sede all’altra della mamma lavoratrice fino al compimento del terzo anno di vita del figlio. Oggi, purtroppo, la giurisprudenza in materia prevede la possibilità di trasferimento solo alcune possibili casistiche, e riteniamo debbano essere “azzerate tutte le possibilità di discriminazione”: commenta Giuseppe Greco.

Nei prossimi mesi e per tutto il 2024 l’Ugl Terziario Romagna promuoverà tre convegni dedicati alla tutela della madre-lavoratrice. Si inizierà con Ravenna, poi Forlì, e per finire Rimini. Saranno coinvolte le associazioni datoriali, il mondo imprenditoriale, le amministrazioni locali e la classe politica del territorio.

“La nostra idea è di interagire con tutti gli attori del sistema produttivo ed economico per fornire una risposta celere e limitare le dimissioni delle lavoratrici madri. A nostro parere sono proprio le donne-lavoratrici l’anello indispensabili per poter far funzionare al meglio la catena delle produzioni, di un settore, un’azienda, un luogo di lavoro. Abbiamo a cuore le sorti delle lavoratrici, oggi, come ieri, oggetto di molteplici discriminazioni. Discriminazioni che colpiscono soprattutto le donne con figli che con difficoltà riescono a rientrare nel luogo di lavoro alle stesse condizioni di prima o con indennità non riconosciute. O nel peggiore dei casi: una maternità che si traduce in disoccupazione forzata, rinuncia al posto di lavoro. Dunque, si deve fare il possibile per invertire lo status quo”: conclude il segretario provinciale dell’Ugl Terziario della Romagna. □